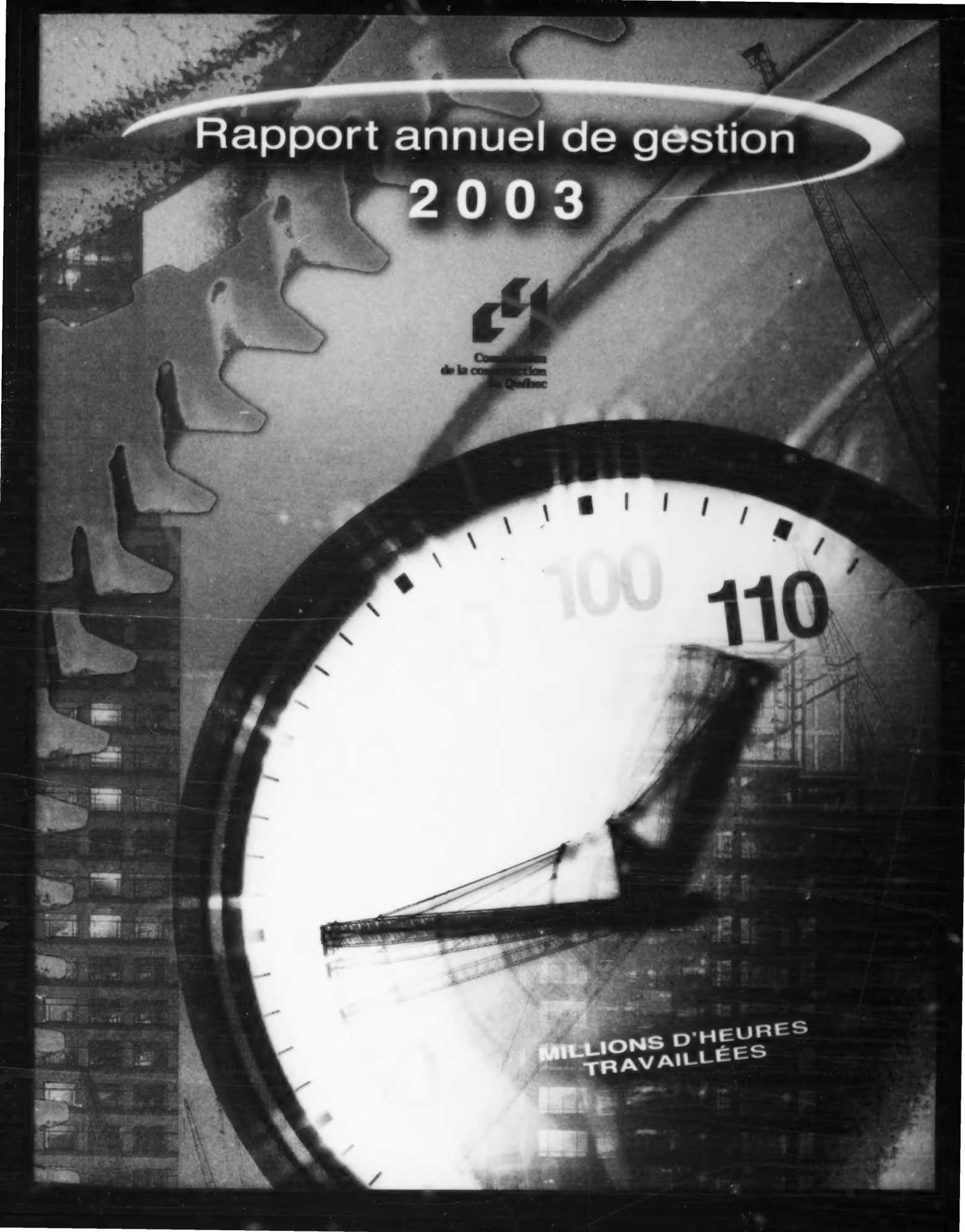
Rapport annuel de gestion

2003



104-06927/

Rapport annuel de gestion
2 0 0 3

Commission de la construction du Québec

Québec

La présente publication
a été réalisée par la Commission
de la construction du Québec (CCQ).

Vous trouverez le rapport annuel de gestion,
des statistiques sur l'industrie de la construction
et diverses informations sur ce secteur d'activité
ainsi que sur notre organisation, sur le site Internet :
www.ccq.org

**Dans ce document, le masculin
est utilisé comme générique dans
le seul but d'alléger le texte.**

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec, 2004

ISBN 2-550-42685-1

Montréal, le 26 mai 2004

Monsieur Michel Després
Ministre du Travail

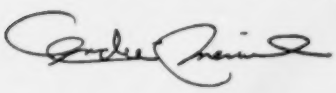
Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 9 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, il me fait plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion de la Commission de la construction du Québec pour l'année 2003.

Bien que notre organisme ne soit pas assujetti à la *Loi sur l'administration publique*, ce document a été réalisé dans l'esprit de cette loi afin de vous permettre de juger de la qualité de notre gestion et de ses résultats pour l'exercice financier terminé au 31 décembre 2003.

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Le président-directeur général,



André Ménard

Table des matières

Mot du président-directeur général 4

Présentation de la Commission de la construction du Québec (CCQ) 7

Son contexte 8

Ses origines 10

Son financement 10

Ses mandats 11

Son organisation 13

- Le Conseil d'administration 14
- Le Comité mixte de la construction 15
- Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction 16
- Les comités œuvrant au sein de la CCQ 18
  - *Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration* 18
    - Comité de placement 18
    - Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction 19
    - Comité consultatif en matière d'inspection 19
    - Comité des partenaires – service à la clientèle 20
    - Comité sur les avantages sociaux 20
    - Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction 21
    - Comité de vérification 21
    - Table de concertation-communications 22
  - *Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction* 22
    - Sous-comités professionnels 22
    - Sous-comités régionaux 22
  - *Les comités sous la responsabilité du président-directeur général* 23
    - Comité de protection des renseignements personnels 23
    - Comité d'évaluation des postes hors convention 23
    - Groupe de coordination Internet 23
- L'organigramme de la CCQ 24
- Les produits et services 25
  - En regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements 25
  - En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux 26
  - En regard de la gestion de la main-d'œuvre 27
  - En regard du développement des compétences de la main-d'œuvre 28
  - En regard de l'offre de service à la clientèle 29

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003 31

Orientation 1 : Assurer la santé financière de la CCQ 33

Orientation 2 : Améliorer la satisfaction de la clientèle 34

- *Amélioration de la qualité des services* 34
  - L'application de la *Loi d'accès aux documents publics et sur la protection des renseignements personnels* 38
  - Les régimes d'avantages sociaux 39
  - La protection des conditions de travail de la main-d'œuvre de l'industrie 41
- *Amélioration de l'accessibilité et allègement administratif* 44
- *Intégration d'une approche-client de la part du personnel* 49
- *Connaissance des besoins des clients* 50

Orientation 3 : Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie favorisant la participation active des associations 51

- *Association des parties à la réflexion et à la recherche d'avenues favorisant les consensus* 51

Orientation 4 : Mettre en valeur le régime de l'industrie 53

- *Communication et promotion* 53
- *Application simple et efficace des lois et règlements* 54

Orientation 5 : Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre et assurer la relève 56

- *Modalités d'application administratives souples et efficaces* 56
- *Valorisation des métiers et de la formation professionnelle* 59
- *Promotion d'une culture de formation professionnelle continue* 61

Table des matières

Orientation 6 : Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion répondant aux enjeux organisationnels 63
- *Intégration du profil du gestionnaire* 63
- *Développement d'outils de gestion* 64
- *Administration des fonds en fidéicommis* 66

Orientation 7 : Assurer le maintien de l'intégralité du champ d'application de la Loi 67

Autres activités et résultats 69
- Le soutien à la progression des apprentis et la gestion des qualifications provinciale et professionnelle 70
- Le soutien à la qualification de soudage 71

Les services à l'organisation 73
- Ressources humaines 74
- Ressources financières 77
- Ressources informationnelles 80
- Ressources matérielles 81

Projets particuliers 83
- Accessibilité des Autochtones à l'industrie de la construction 84
- Campagne de notoriété sectorielle - *Fiers de bâtir ensemble* 85
- Coordination d'assurance 85
- Mesures visant la déclaration de l'activité de construction 86
- Scrutin syndical 2003 87
- Services en ligne protégés et sécurisés 87

Autres responsabilités 89
- Vérification des licences des entrepreneurs 90
- Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre 90
- Gestion de la certification des boutefeux 91
- Politique linguistique 91

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC) 93

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel 99

Liste des annexes 103
- **Annexe I** Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec 104
- **Annexe II** Liste de la Loi et des règlements administrés par la Commission de la construction du Québec 107
- **Annexe III** Politique de service à la clientèle 108
- **Annexe IV** Liste des bureaux régionaux de la Commission de la construction du Québec 111

États financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2003 113

Liste des tableaux
- **Tableau 1** L'industrie de la construction 9
- **Tableau 2** Répartition de l'activité par secteur 9
- **Tableau 3** Certificats de compétence renouvelés 58
- **Tableau 4** Détenteurs de certificats de compétence au 31 décembre 58
- **Tableau 5** Besoins de perfectionnement estimés 61
- **Tableau 6** Répartition des effectifs budgétisés au 31 décembre 2003 75
- **Tableau 7** Répartition des postes occupés selon le statut au 31 décembre 2003 76
- **Tableau 8** Répartition des effectifs selon le sexe au 31 décembre 2003 76
- **Tableau 9** Répartition des effectifs selon l'âge au 31 décembre 2003 76
- **Tableau 10** Répartition des différents fonds sous gestion au 31 décembre 2003 78
- **Tableau 11** Performance des placements par rapport aux indices du marché 79
- **Tableau 12** Représentativité 2003 87
- **Tableau 13** Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec - 2003 90

Liste des graphiques
- **Graphique 1** Répartition des dépenses de formation en 2003 77
- **Graphique 2** Répartition des fonds selon la politique de placement 78

Mot du président-directeur général

L'année 2003 est synonyme d'effervescence et de grande activité dans l'industrie de la construction. Encore cette année, cette industrie est un moteur important à la vigueur de l'économie québécoise et à la création d'emplois.

En effet, on compte durant l'année plus de 110 millions d'heures travaillées, soit une augmentation de 11,5 % par rapport à 2002.

Il faut dire que les quatre secteurs sont actifs :

- la construction industrielle en raison du démarrage de grands chantiers,
- la construction résidentielle qui obtient une meilleure performance qu'en 2002,
- les travaux de génie civil et voirie avec les projets hydroélectriques et, finalement,
- le secteur commercial et institutionnel grâce aux nombreux chantiers universitaires et hospitaliers.

Bref, ce sont plus de 120 000 salariés à l'emploi de 20 000 employeurs qui foulent les chantiers de construction durant l'année.

Si les chantiers se font nombreux et que la construction bouillonne d'activité en 2003, la Commission de la construction du Québec n'est pas en reste, loin de là.

Qu'on pense aux nouvelles technologies, une source inestimable d'avantages pour la clientèle qui voit en 2003 la mise en onde de services en ligne protégés et sécurisés pour les travailleurs de l'industrie auxquels quelque 17 000 adhèrent durant l'année. Les nouveaux services rendus disponibles à la clientèle salariée s'ajoutent à ceux offerts aux employeurs depuis 2001 dans un objectif d'allégement du fardeau administratif. Une analyse réalisée durant l'année permet de confirmer que les entreprises de construction utilisant les services privilégiant les nouvelles technologies de l'information offerts par la CCQ peuvent obtenir une réduction de leurs coûts administratifs dépassant dans certains cas 50 %.

En effet, engagée à assurer une réduction des coûts administratifs pour tous les employeurs de l'ordre de 20 % pour 2004, la CCQ voit cette cible déjà atteinte à la fin de 2003 pour l'ensemble des obligations des employeurs à son endroit. Pour la principale obligation des employeurs, soit le rapport mensuel, la réduction des coûts pour tous les employeurs atteint quant à elle 23 % au 31 décembre 2003.

Pour la CCQ, l'utilisation accrue des services en ligne de la part de ses principales clientèles contribue certes, à réduire ou du moins à contenir la croissance de nos dépenses administratives tout en ajoutant à l'amélioration continue des services offerts.

Encore cette année, la CCQ témoigne de la vivacité du paritarisme de l'industrie de la construction et de ses avantages dans le développement de nos mandats par la participation active de quelques centaines de représentants du monde patronal et syndical aux nombreux comités consultatifs et décisionnels mis en place au fil des années.

Mot du président-directeur général

C'est la raison pour laquelle, avec la participation étroite du gouvernement du Québec, nous avons réussi à construire un fonctionnement efficace dans la gestion de la formation professionnelle basé sur un véritable partenariat privé-public ayant entraîné la formation de quelque 35 000 diplômés dans les métiers de la construction en 15 ans, dont près de 4 000 en 2003. C'est deux fois plus qu'il y a cinq ans. L'efficacité de ce fonctionnement se fait également ressentir au niveau du perfectionnement et du recyclage avec quelque 8 500 personnes ayant suivi une activité de perfectionnement en 2003, à l'école ou en entreprise, soit 8 % de la main-d'œuvre active.

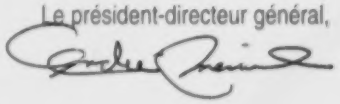
C'est aussi le paritarisme qui contribue encore en 2003 à trouver des solutions à des problèmes épineux touchant les interprétations divergentes des conventions collectives ou le champ d'application de la loi en privilégiant, par exemple, la prévention des situations conflictuelles ou un processus long et coûteux de judiciarisation d'une mésentente. Le climat d'échanges et de travail entre les acteurs concernés, sur toutes les tables ou comités où ils se retrouvent à la CCQ, témoigne de leur maturité et de leur volonté à rechercher des solutions adaptées et nouvelles.

La Commission de la construction du Québec, tout comme l'industrie qu'elle dessert, doit faire preuve d'ouverture envers ceux et celles qui sont touchés directement ou indirectement par cette industrie. Il faut également manifester une écoute active envers les organisations ou les intervenants qui sont critiques à notre endroit. Il faut créer et saisir les occasions pour changer les perceptions envers notre industrie qui minent sa crédibilité et sa notoriété, et accueillir les critiques qui lui sont adressées et qui sont autant d'opportunités de mieux nous faire connaître, de renseigner sur le fonctionnement de l'industrie, sur les réalités de la main-d'œuvre et des entreprises, de même que des efforts consentis à leur développement et à celle de l'industrie. La campagne *Fiers de bâtir ensemble* lancée en 2002 est un levier en ce sens encore cette année, en plus de rejoindre de façon plus spécifique les jeunes et les médias.

Notre organisation a le privilège de compter dans ses rangs des gens d'expertise et d'idées qui lui permettent d'offrir aux clientèles qu'elle dessert et à ses partenaires avec lesquels elle travaille en étroite collaboration, une terre riche et fertile en soutien, en analyse et en conciliation. C'est une équipe forte et enthousiaste que l'on retrouve à la CCQ, une équipe prête à mener des défis qui ne manquent jamais d'être au rendez-vous, que ce soit dans la déclaration de l'activité de construction, dans une refonte visionnaire de la gestion de la main-d'œuvre, dans le développement de régimes d'avantages sociaux adaptés et qui contribuent à une meilleure qualité de vie, dans l'offre d'activités de formation continue pour répondre au besoin de main-d'œuvre et assurer sa compétence, puis, dans des services de qualité accessibles à la satisfaction de notre clientèle.

D'autres défis se dressent sur notre chemin : le développement d'un partenariat élargi avec l'ensemble des acteurs de l'industrie – donneurs d'ouvrage, ingénieurs, architectes, groupes économiques, etc. – le développement d'une culture d'innovation dans l'industrie, un rôle encore plus actif dans les stratégies de développement économique régional ainsi qu'une contribution concertée au développement des populations autochtones. Avec déjà les assises solides dont nous disposons, la poursuite des actions entreprises ne pourra que favoriser les objectifs que nous nous sommes fixés et propices au développement de l'industrie de la construction. Ses défis sont les nôtres. Ses succès, notre satisfaction.

Le président-directeur général,



André Ménard

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Présentation de la Commission de la construction du Québec

La Commission de la construction du Québec, c'est :

- Une équipe de près de 900 hommes et femmes.
- Plus de dix bureaux régionaux et d'information répartis à travers le Québec et des points de service ponctuels dans des régions éloignées et sur un chantier important.

La Commission de la construction du Québec, c'est aussi une organisation dynamique :

- Au service de centaines de milliers de personnes : 120 000 salariés, 20 000 employeurs, 91 000 assurés et leur famille, 70 000 retraités, plusieurs centaines de représentants des associations patronales et syndicales et d'organismes publics.
- Outre le fonds général d'administration, l'administration de neuf fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance, totalisent 732 millions de dollars au 31 décembre 2003.
- Contribuant à l'économie québécoise par le versement de plus de 54 millions de dollars en salaire à son personnel à travers le Québec et en achetant pour plus de 12 millions de dollars de fournitures et services auprès de fournisseurs ayant tous un établissement d'affaires au Québec.
- Répondant annuellement à plus de 700 000 demandes de renseignements et services par téléphone, au comptoir, par courrier postal et électronique afin de satisfaire aux besoins de sa clientèle.
- Travaillant conjointement avec plus de 300 représentants patronaux et syndicaux à l'orientation de décisions et à la définition de solutions favorables au développement de l'industrie et de sa main-d'œuvre et des conditions y prévalant.

SON CONTEXTE

Un organisme au service de l'industrie de la construction

Au Québec, quelque 26 milliards de dollars d'investissements en construction sont injectés en 2003 avec des retombées économiques de l'ordre de 75 %. Ces investissements représentent près de 10 % du produit intérieur brut du Québec.

Cette industrie génère 170 000 emplois directs en moyenne par mois, soit un emploi sur 20 au Québec, tout en créant des milliers d'emplois dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Bref, une industrie qui génère directement et indirectement un quart de million d'emplois.

Cette industrie se démarque particulièrement par des variations économiques importantes d'une saison ou d'une année à l'autre et surtout, par la forte mobilité de la main-d'œuvre qui y travaille : d'un chantier à un autre, d'un employeur à un autre, d'une région à une autre.

De par les activités qu'ils réalisent, quelque 20 000 employeurs et près de 120 000 personnes exerçant un métier ou une occupation sont assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. La masse salariale versée est évaluée à 3,1 milliards de dollars en 2003. Au cours de cette période, la main-d'œuvre travaille en moyenne 936 heures.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Tableau 1

L'industrie de la construction

	2003	2002*
Nombre d'employeurs[1]	19 933	19 286
Nombre de salariés[2]	118 095	108 298
Heures travaillées (en millions)	110,5	99,1
Moyenne annuelle des heures travaillées[3]	936	915
Masse salariale (en millions de $)[4]	3 143	2 730
Valeur des travaux de construction[5] (en millions de $)	25 944	23 362

1. Employeurs ayant transmis un rapport mensuel à la CCQ comprenant au moins une heure assujettie.
2. Personnes exerçant un métier ou une occupation assujettis à la Loi R-20 et ayant travaillé au moins une heure dans l'année.
3. Il s'agit d'une moyenne, ce qui a pour effet d'aplanir les écarts entre salariés, qu'ils soient compagnons, apprentis ou qu'ils exercent une occupation.
4. Salaires incluant les indemnités de congés fériés, de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.
5. Statistique Canada.

* Données révisées finales.

Tableau 2

Répartition de l'activité par secteur

	2003	2002*
	(en millions d'heures travaillées)	
Institutionnel et commercial	53,8	51,1
Industriel	16,5	13,2
Génie civil et voirie	18,8	17,3
Résidentiel	21,5	17,6
Total	**110,5**	**99,1**

* Données révisées finales.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

SES ORIGINES

Sous sa forme actuelle, la CCQ a été créée en 1987. Son origine remonte cependant à 1934. Pendant plus de 30 ans (1934-1968), la *Loi sur les décrets de conventions collectives* encadrait la reconnaissance des ententes des parties patronale et syndicale de l'industrie de la construction. Ce sont alors des comités paritaires, les ancêtres de la CCQ qui, sur une base régionale, administraient alors le Décret de la construction.

En 1968, le gouvernement adopte une loi spécifique à l'industrie de la construction, la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* qui amène la création d'un organisme provincial, succédant aux comités paritaires. De 1971 à 1975, cet organisme est la Commission de l'industrie de la construction (CIC) auquel succédera l'Office de la construction du Québec (OCQ), de 1975 à 1986, et, à partir de 1987, la Commission de la construction du Québec (CCQ).

À l'application de la convention collective, d'autres mandats s'ajouteront au fil des années relativement aux avantages sociaux, à la gestion de la main-d'œuvre et à la formation professionnelle, de même que la perception d'environ 985 millions de dollars par année versés dans divers fonds en fidéicommis que l'organisme administre au nom de la main-d'œuvre ou des associations patronales et syndicales.

Créée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, la CCQ est investie des pouvoirs généraux d'une corporation et de pouvoirs spécifiques que la loi lui confère. Son Conseil d'administration est composé de représentants patronaux et syndicaux de l'industrie de la construction et de représentants du gouvernement du Québec, faisant en sorte que l'organisme soit un lieu privilégié de concertation et de coordination de ce secteur d'activité économique. Son président est nommé d'office directeur général.

SON FINANCEMENT

Le financement de la CCQ provient principalement d'un prélèvement de 1,5 % sur la masse salariale effectué auprès des employeurs et de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. En 2003, cette source de revenus représente 83 % des revenus de la CCQ à laquelle s'ajoutent des revenus de tarification (11 %), de pénalités (3 %) et autres (3 %). De plus, l'organisme reçoit le remboursement de ses dépenses pour l'administration des régimes d'avantages sociaux, de congés payés et des fonds de formation; ces remboursements représentent 23 % de ses dépenses. Finalement, l'aide financière visant à réaliser des projets spécifiques à la lutte au travail non déclaré représente 8,4 millions de dollars en 2003.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

SES MANDATS

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est un organisme qui, bien qu'exerçant principalement ses activités auprès des employeurs et des travailleurs de l'industrie de la construction, joue un rôle social de premier plan auprès de l'ensemble de la population québécoise.

La raison d'être de la CCQ est principalement de contribuer au développement de l'industrie de la construction, de ses entreprises et de sa main-d'œuvre en donnant vie au régime permettant de développer les compétences et d'assurer la gestion de la main-d'œuvre en quantité et en qualité suffisantes, en gérant un régime universel multiemployeurs d'avantages sociaux, en veillant au respect des conditions de travail et en assurant la déclaration de l'activité de construction.

D'une façon particulière :

- La CCQ administre des régimes d'avantages sociaux qui sont des régimes privés ayant une portée universelle et entièrement financés par les travailleurs et les employeurs. Ces régimes comprennent 66 régimes d'assurance différents offrant des protections en assurance maladie, vie et salaire, un régime de retraite complété par une caisse dans laquelle les salariés des métiers désignés accumulent l'argent en vue d'un supplément au régime de base, et un programme de promotion et de gestion de la santé.
- Elle voit à l'application des conventions collectives, ce qui suppose un ensemble d'activités inhérentes au respect des conventions collectives et des dispositions de la loi; il faut y ajouter les activités relatives à l'adhésion syndicale, à la reconnaissance de la représentativité des associations et à l'administration de tout fonds que les parties jugent nécessaires.
- Elle assure la gestion de la main-d'œuvre, ce qui se traduit par la vérification et l'application de la réglementation relative à la mobilité de la main-d'œuvre, de même qu'à la prise d'ententes et de modalités en ce sens, de même qu'à la mise en place des dispositifs visant à s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre.
- La CCQ met en place un régime de formation et de qualification professionnelles visant à assurer une main-d'œuvre en qualité et en quantité suffisantes, ce qui se traduit par la réalisation de mesures et d'activités liées à la formation initiale, à l'apprentissage en chantier et au perfectionnement.

Son organisation

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la CCQ compte 17 membres dont un président. À l'exception de ce dernier, les membres sont nommés de la façon suivante :

Membres du Conseil d'administration

AU 31 DÉCEMBRE 2003

Président :	André Ménard	
Membres :		
• six, après consultation de l'association d'employeurs et des associations d'entrepreneurs:	Robert Brown Yvon Guilbault André O. Morin	Pierre Dion Gaétan Lapointe Omer B. Rousseau
• six, après consultation des associations représentatives:	Gérard Cyr Michel Fournier Jean Lavallée	Jocelyn Dupuis Pierre Labelle Ted McLaren
• trois, recommandés par le ministre du Travail:	Isabelle Dugré (1 poste vacant)	Normand Pelletier
• un recommandé par le ministre de l'Éducation	(poste vacant)	
Secrétaire :	Michel Mc Laughlin	

Au cours de 2003, le Conseil d'administration de la CCQ tient dix séances à l'intérieur desquelles il a, en plus de ses activités d'attribution de contrats et d'approbation des budgets et des états financiers :

- adopté ses objectifs et cibles 2003;
- adopté une nouvelle politique de placement pour les fonds du régime de retraite des employés de l'industrie de la construction confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec;
- discuté de la solvabilité des régimes d'avantages sociaux;
- autorisé la révision de l'ensemble des banques de questions des examens de qualification provinciale;
- octroyé les sommes nécessaires afin de soutenir la réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage pour l'exercice 2003-2004;
- été saisi de modifications aux divers règlements dont ceux relatifs aux régimes complémentaires d'avantages sociaux et la gestion de la main-d'œuvre;
- discuté de l'utilisation de la réserve de contingence du fonds général d'administration.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Le Comité mixte de la construction

Le Comité mixte de la construction peut donner son avis sur tout litige relatif à l'interprétation des conventions collectives. Ses décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la CCQ. Conformément à l'article 123.3 de la loi, la CCQ soumet à la consultation du Comité mixte ses projets de règlements. Il donne également son avis sur tout sujet soumis par la CCQ.

Ce comité, formé par le ministre du Travail, compte douze membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), et du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2003, le Comité mixte de la construction tient quatre séances. Conformément aux dispositions des articles 18 et 123.3 de la Loi R-20, il se prononce sur quatre projets réglementaires dont deux concernant le *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*.

Membres du Comité mixte de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2003

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
- Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
- François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
- Guy Duchesne

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
- Sylvain Mathieu

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
- Alain Paradis

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
- André Bergeron

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Nadia Vilieneuve

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Yves Côté

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Jules Bergeron
- Paul Lapointe
- Pierre Morin
- Alain Pigeon

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction donne à la CCQ des avis sur toute question relative à la formation professionnelle dans l'industrie de la construction en tenant compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés de cette industrie. Il fait aussi toute proposition destinée à favoriser la réalisation, dans l'industrie de la construction, de l'objet de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Le comité détermine également les règles générales d'utilisation d'un fonds de formation administré par la CCQ.

Ce comité est formé de treize membres, dont un président désigné par le président-directeur général de la CCQ, six représentants patronaux et six représentants syndicaux. La représentation patronale est composée de personnes désignées par l'association d'employeurs, soit l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), et chacune des associations d'entrepreneurs, à savoir : l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ) et la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ). La représentation syndicale, établie selon la représentativité de chaque association, comprend des représentants de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION), du Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International).

Au cours de l'année 2003, le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction tient dix séances. Lors de ces séances, il a, entre autres, discuté des sujets suivants :

- la révision des examens de qualification provinciale;
- l'encadrement des chantiers-écoles en restauration du patrimoine bâti;
- la tenue de stages durant l'été 2003 pour les élèves qui suivent un programme d'études de formation professionnelle;
- le bilan des activités de formation professionnelle pour la clientèle en obligation de formation.

C'est également en 2003 que le CFPIC souligne ses 15 ans d'histoire. Pour ce faire, un bilan du mandat de la formation professionnelle est réalisé ainsi qu'un document relatant les réalisations de cette période.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

AU 31 DÉCEMBRE 2003

Président
Claude Boivin

Membres

Représentants patronaux

Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)
- Pierre Dion

Association de la construction du Québec (ACQ)
- François-Mario Lessard

Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)
- Pierre Tremblay

Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec inc. (APCHQ)
- Sylvain Mathieu

Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)
- Alain Parads

Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)
- André Bergeron

Représentants syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Michel Fournier

Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Ted McLaren

Conseil conjoint de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction) et le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Jules Bergeron
- André Fleury
- Roger Panier
- Yves St-Germain

Secrétaire
Michel Mc Laughlin

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Les comités œuvrant au sein de la CCQ

La CCQ privilégie la participation étroite des représentants patronaux et syndicaux de l'industrie dans une multitude de dossiers et s'inscrit d'ailleurs dans une des orientations stratégiques de la période 2003-2005 : *privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales et ce, aux étapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix des solutions.*

La CCQ devient ainsi un véritable lieu de concertation et favorise la prise de décision dans un climat propice à l'échange. De plus, la participation étroite des partenaires de l'industrie dans la majorité des dossiers garantit la prise en compte de leurs intérêts et de leurs préoccupations facilitant ainsi l'atteinte de la satisfaction des besoins de nos clientèles.

Les comités sous la responsabilité du Conseil d'administration

Comité de placement

Créé en février 1997, ce comité a le mandat de veiller à l'application des politiques de placement des fonds sous la responsabilité de la CCQ (à l'exception du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction), soit :

- des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction de l'ordre de 7,6 milliards de dollars au 31 décembre 2003;
- de fonds gérés par la CCQ (neuf fonds en fidéicommis ainsi que les régimes d'assurance et le fonds général d'administration) de l'ordre de 614 millions de dollars au 31 décembre 2003;

et de recommander toute modification à ces politiques ou à leur application.

Ce comité est composé d'un représentant par association syndicale et de six représentants des associations patronales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice générale adjointe de la Direction générale - Administration et finances.

Il tient 11 rencontres en 2003. Ses travaux portent principalement sur :

- la révision de la politique de gestion des fonds du régime de retraite de l'industrie de la construction confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec. Cette révision est nécessaire compte tenu de la santé financière du régime de retraite, la part des engagements du régime envers les retraités et la création de trois nouveaux portefeuilles spécialisés à la Caisse de dépôt et placement du Québec qui nécessitaient une révision de l'allocation d'actifs;
- le suivi des résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec et des gestionnaires auxquels sont confiés les fonds sous la responsabilité de la CCQ.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Comité de gestion des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Le Comité de gestion des fonds est créé au sein de la CCQ en vertu de l'article 18.15 de la Loi R-20. Ce comité a le mandat de déterminer la politique de placement des fonds du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (secteurs non résidentiels).

Il se compose de trois représentants patronaux désignés par les associations sectorielles d'employeurs des secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie, et de quatre représentants syndicaux désignés par les associations syndicales négociatrices. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la CCQ. Le comité ne tient aucune rencontre en 2003.

Au 31 décembre 2003, l'avoir du fonds est de près de 118 millions de dollars.

Comité consultatif en matière d'inspection

Dans sa volonté d'améliorer constamment la qualité et l'efficacité de ses interventions en matière d'inspection, la CCQ crée en novembre 1998, le Comité consultatif en matière d'inspection (CCMI). Ce comité est composé de 12 membres reflétant la représentativité patronale et syndicale du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur de la Direction de l'inspection. Il tient sept rencontres en 2003.

De façon à enrichir la réflexion de la CCQ et à définir la portée de ses interventions en matière d'inspection, le comité s'est vu confier les mandats suivants :

- donner son avis sur les orientations, les objectifs et les principales stratégies de la CCQ en matière d'inspection;
- prendre connaissance et apprécier les résultats obtenus selon les initiatives mises de l'avant;
- analyser et évaluer, à la demande du Conseil d'administration, divers sujets relatifs à l'inspection.

Les travaux de 2003 permettent la réalisation des activités suivantes :

- poursuivre le développement d'une stratégie globale devant favoriser le respect de la loi, des règlements et des conventions collectives sur les chantiers découlant de contrats de construction du secteur public;
- étendre, entre autres, aux cégeps et aux établissements universitaires, la stratégie complète de sensibilisation et d'intervention d'inspection dans le réseau de l'éducation développée et déployée d'abord au réseau des commissions scolaires en 2002;
- prendre connaissance et discuter de divers sujets reliés à l'inspection tels l'évolution des travaux du projet d'inspection de chantier informatisée, les diverses interventions planifiées ainsi que les stratégies et les outils à développer pour favoriser le respect de la réglementation.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Comité des partenaires – service à la clientèle

Le Comité des partenaires – service à la clientèle est créé en 2002 en vue de conseiller et d'accompagner la CCQ dans sa démarche d'amélioration du service à la clientèle. Ce comité est composé de 12 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux, reflétant la représentativité du Conseil d'administration. Il est présidé par le directeur général adjoint Direction générale – Programmes et opérations auquel sont associées la directrice générale adjointe Direction générale – Administration et finances et la responsable de la Coordination du service à la clientèle.

Les travaux sont particulièrement orientés en 2003 vers :

- l'accessibilité téléphonique et le suivi des différentes mesures mises en place pour améliorer le niveau de service;
- l'offre de services de la CCQ et les services devant faire l'objet d'améliorations;
- l'utilisation des nouvelles technologies de l'information de la part de la clientèle des employeurs et des travailleurs.

Le Comité des partenaires – service à la clientèle se réunit à quatre reprises en 2003.

Comité sur les avantages sociaux

Créé sur une base permanente en mai 1997, ce comité a le mandat de recommander au Comité mixte de la construction et au Conseil d'administration les modifications aux règles d'assurabilité, aux protections reliées aux régimes d'assurance et celles touchant le régime de retraite.

Le Comité sur les avantages sociaux est présidé par le directeur de la Direction des avantages sociaux et est formé de représentants des associations syndicales et patronales en fonction de leur représentation au Conseil d'administration. Son coordonnateur est le chargé de projets à la Direction des avantages sociaux. Le comité tient sept rencontres en 2003.

Durant l'année, les discussions de ce comité permettent de recommander des mesures visant la solvabilité des régimes d'assurance. Ainsi, à compter de la période d'assurance de juillet à décembre 2003, la coordination du remboursement des dépenses médicales est effectuée systématiquement : le conjoint de l'assuré doit déclarer les couvertures d'assurance dont il bénéficie auprès d'un autre assureur et MÉDIC Construction en tient compte dans le paiement des réclamations soumises. De plus, des modifications sont apportées aux protections offertes par les régimes afin d'en diminuer le coût. Finalement, les changements discutés relativement au régime de retraite reflètent les exigences de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction

Créé en 1999, le Comité de promotion et de gestion de la santé de l'industrie de la construction remplace le Comité de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction, dont l'origine remonte à 1988.

Ce comité est composé de 14 membres, soit six représentants patronaux et six représentants syndicaux qui représentent chacune des associations siégeant au Comité mixte de la construction, auxquels s'ajoutent le directeur de la Direction des avantages sociaux, qui agit comme président, et le chargé des programmes qui agit à titre de coordonnateur; siège également à ce comité la directrice de la Direction des communications.

Il est chargé d'étudier, de développer et de promouvoir les services de santé de l'industrie de la construction visant l'amélioration de la qualité de vie et la santé des assurés et de leur famille tout en réduisant les coûts de santé.

En 2003, le comité tient dix séances. Il réalise notamment une étude sur la prévalence du jeu compulsif dans l'industrie de la construction et voit à la bonne marche des activités de promotion et de gestion de la santé. Des discussions sont amorcées sur la mise en place de mesures visant la contenance des coûts de médicaments.

Comité de vérification

Créé à l'origine pour examiner les états financiers annuels et le rapport du Vérificateur général sur ces états financiers, ce comité joue aujourd'hui un rôle élargi : il aide la CCQ à s'acquitter de ses responsabilités en recevant de la vérification interne et externe les recommandations visant à améliorer le contrôle et la fiabilité de l'information livrée.

Le comité est composé du président-directeur général et de trois membres du Conseil d'administration. Y siège également la directrice de la Direction de la vérification interne qui agit à titre de secrétaire. Au cours de 2003, il se réunit à quatre reprises.

Plusieurs rapports de vérification portant sur les opérations de la CCQ et touchant des sujets tels que la sécurité informatique, le processus de tirage au sort pour l'inscription au cours *Chantiers, équipements et organismes* en vue d'obtenir un certificat de compétence-occupation, la gestion des examens de qualification, le scrutin syndical de 2003 et la gestion des infractions pénales sont déposés et discutés.

Le comité se prononce en 2003 sur les états financiers de la CCQ au 31 décembre 2002 et reçoit le Vérificateur général du Québec qui vient présenter son plan de vérification pour 2003 et ses orientations stratégiques lors d'une rencontre en fin d'année.

Divers projets visant l'amélioration du cadre de gestion sont présentés au comité; il s'agit notamment de l'encadrement et du déroulement prévu de l'exercice d'attestation de fiabilité des données produites par la CCQ et de la mise en place d'un tableau de bord corporatif de suivi des projets. De plus, le comité est saisi de divers plans d'action découlant des recommandations adoptées par le comité suite à des vérifications antérieures.

Finalement, en vue de mieux cerner son rôle et de l'actualiser aux réalités d'aujourd'hui, un projet de *Politique de constitution et de fonctionnement du Comité de vérification* est à l'étude et devrait mener à son adoption en 2004.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

TABLE DE CONCERTATION-COMMUNICATIONS

Créée en 1997, la Table de concertation-communications a pour mandat de favoriser la réalisation de projets de communication d'industrie pour lesquels, tant la CCQ que les associations patronales et syndicales sont engagées.

Ce comité est composé de dix représentants des associations patronales et syndicales siégeant au Conseil d'administration; il est présidé par la directrice de la Direction des communications.

En 2003, la Table de concertation-communications tient deux rencontres portant principalement sur la réalisation de la campagne quinquennale sectorielle *Fiers de bâtir ensemble* lancée en mai 2002 et visant à valoriser l'industrie et son régime particulier ainsi qu'à susciter l'intérêt de la relève. Un bilan de la première année de la campagne est dressé et présenté au Conseil d'administration. Le plan de communication 2003-2004 y est discuté et adopté.

Les comités sous la responsabilité du Comité de la formation professionnelle dans l'industrie de la construction

SOUS-COMITÉS PROFESSIONNELS

En 1988, le CFPIC crée les sous-comités professionnels : ils sont au nombre de 26, soit un pour chacun des 25 métiers désignés au *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et un pour les titres occupationnels. Chaque sous-comité est composé de huit à dix représentants de l'industrie, soit quatre ou cinq désignés par les associations patronales et quatre ou cinq autres par les associations syndicales; ils sont présidés par une ressource professionnelle de la Direction de la formation professionnelle.

Leur mandat est de travailler au développement et à la révision des programmes de formation et d'apprentissage et à la satisfaction des besoins de perfectionnement propres à leur métier ou occupation. En 2003, 71 rencontres sont tenues.

SOUS-COMITÉS RÉGIONAUX

Également créés en 1988, les sous-comités régionaux sont au nombre de neuf. Chaque comité compte 12 membres, soit six représentants de la partie patronale et six représentants de la partie syndicale.

Leur mandat est d'étudier le marché du travail de chacune des régions et de donner avis au CFPIC sur les besoins en main-d'œuvre pour la région ainsi que les besoins de développement de la compétence de la main-d'œuvre à satisfaire.

Ces comités sont présidés par le coordonnateur des actions régionales de formation. Il y a neuf rencontres des sous-comités régionaux en 2003 portant principalement sur l'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage et leur satisfaction.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Les comités sous la responsabilité du président-directeur général

Comité de protection des renseignements personnels

Le Comité de protection des renseignements personnels est créé en 1999 afin de répondre au plan d'action gouvernemental en cette matière. Il se réunit à six reprises au cours de l'année 2003.

Les membres du comité participent, entre autres, à l'élaboration d'une politique et de plusieurs directives ayant trait, directement ou indirectement, à la protection des renseignements personnels. Le comité reçoit et étudie le rapport concernant la première phase de la révision des profils d'accès; il aborde également la question des identifiants personnels et leur utilisation. Finalement, il élabore un plan d'action pour les deux prochaines années couvrant les dimensions suivantes : politiques et directives, sensibilisation du personnel et des partenaires, fichiers informatiques et exigences spécifiques de la loi portant sur l'accès aux renseignements personnels.

Comité d'évaluation des postes hors convention

Créé en 1996, le Comité d'évaluation des postes hors convention a pour mandat d'évaluer les postes hors convention selon le processus d'évaluation prévu au système Hay. Il est composé de six personnes choisies en fonction de leur représentativité et de leurs connaissances de la structure de fonctionnement de la CCQ; il est sous la responsabilité du directeur de la Direction des ressources humaines. En 2003, le comité ne tient aucune rencontre.

Groupe de coordination Internet

Plusieurs directions de la CCQ étant engagées et concernées dans la réalisation et l'évolution de l'utilisation de nouvelles technologies de l'information, le Groupe de coordination Internet est créé en janvier 2000 en vue de :

- assurer la planification et la coordination des activités relatives à la réalisation du site et de son évolution ainsi que du déploiement des services électroniques;
- proposer des normes d'utilisation aux usagers internes quant aux services à rendre disponibles sur le Web;
- soumettre au comité de direction un état de situation du niveau d'évolution du plan sur une base régulière en fonction des indices de mesure et objectifs définis à l'intérieur du plan de déploiement;
- conseiller la direction sur toute question relative au déploiement maximal du site.

Le Groupe de coordination Internet tient 19 rencontres en 2003. Durant cette période, il a notamment :

- amorcé la réalisation du plan de déploiement de la seconde phase des services en ligne par le lancement des services aux salariés de février à mai 2003;
- suivi le développement des travaux portant sur les nouveaux services prévus au plan de déploiement, effectué les consultations auprès des directions responsables et du Comité des partenaires - service à la clientèle;
- été appelé à se pencher sur les travaux gouvernementaux relatifs à l'implantation de portails tels celui sur le démarrage d'entreprise et le changement d'adresse.

Présentation de la Commission de la construction du Québec

L'organigramme de la CCQ

Président-directeur général
André Ménard

Secrétaire général
Michel Mc Laughlin

Direction de la vérification interne
Josée Schryer

Direction générale Administration et finances
Louise Charette

Direction générale Programmes et opérations
Claude Boivin

Direction recherche et organisation
Jean-Luc Pilon

Coordination service à la clientèle
Johanne Boies

Direction des avantages sociaux
Gilles Lemire

Direction des ressources financières
Jean-Marie Goyette

Direction de l'application des conventions collectives
Daniel Dubuc

Direction de l'inspection
Richard Massé

Direction des communications
Jocelyne Roy

Direction des ressources humaines
Michel Filion

Direction de la formation professionnelle
Chantal Dubeau

Direction de la qualification professionnelle
Luc St-Cyr

Direction des services juridiques
Jean Ménard

Direction des ressources informatiques
Marcel Richard

Direction des bureaux régionaux
Georges de l'Étoile

Direction des ressources matérielles
Claude Turmel

Direction régionale Abitibi-Témiscamingue
Yvon Yergeau

Direction régionale Estrie
Chantale Cardin

Direction régionale Outaouais
Guy Lefebvre

Direction régionale Bas-Saint-Laurent - Gaspésie
Pierre Bouchard

Direction régionale Mauricie - Bois-Francs
Carole Marineau

Direction régionale Québec
Jean Lafrance

Direction régionale Côte-Nord
Daniel Blouin

Direction régionale Montréal
Simon Breton

Direction régionale Saguenay - Lac-Saint-Jean
Robert Larouche

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Les produits et services

En regard de l'application des conventions collectives, des lois et règlements

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Insolvabilité	Indemnisation des salariés (employeurs insolvables)	300 demandes annuelles 1 900 salariés indemnisés
	Récupération des sommes dues aux salariés	5 000 dossiers
	Détection et intervention auprès d'employeurs non conformes, en difficulté financière ou associés à des insolvabilités répétitives	2 500 employeurs pour la non transmission du rapport mensuel
Inspection	Inspection de chantier	35 586 visites 5 508 plaintes de chantier traitées 280 amorces de suspension de travaux (signification de l'avis 7.3) 34 ordonnances de suspension de travaux
	Interventions aux livres	3 319 interventions 1 776 plaintes de salaires traitées 1,39 million d'heures réclamées 17,6 millions de $ réclamés
	Lettres d'état de situation	45 879 lettres émises
	Poursuites pénales acheminées en 2003	10 629 dossiers
Services juridiques	Recours en faveur de salariés	643 recours en faveur de 4 535 salariés
	Soutien du champ d'application de la loi	47 nouveaux recours devant le commissaire de l'industrie de la construction

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Les produits et services

En regard de l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Assurabilité	Nombre moyen d'assurés	91 250
	Nouveaux assurés	9 811
	Attestations scolaires analysées	13 306
	Modifications apportées au dossier du conjoint	13 448
	Modifications apportées au dossier des enfants à charge	15 887
Assurance vie	Prestations versées	6,9 millions de $
Assurance maladie	Prestations versées	132 millions de $
	Réclamations de médicaments par paiement direct	1,92 million de transactions
	Réclamations de soins dentaires par paiement direct	208 570
	Réclamations reçues par la poste et traitées	203 174
Assurance salaire	Prestations versées en indemnité hebdomadaire	6,9 millions de $
	Prestations versées en indemnité mensuelle	10 millions de $
	Appels au président	76
	Plaintes au directeur	9
Programme *CONSTRUIRE en santé*	Nombre de demandes relatives au traitement en toxicomanie et jeu compulsif	529
	Prestations versées en frais de thérapie relativement à un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	676 641 $
	Prestations versées en assurance salaire en raison d'un traitement lié à la toxicomanie ou au jeu compulsif	116 625 $
	Nombre de demandes relatives aux services d'aide	2 563
	Nombre de personnes prises en charge par les services d'aide	2 449
	Nombre de visites réalisées par des professionnels des services d'aide	14 947
	Prestations versées pour les services d'aide	1, 04 million de $
Retraite	Nombre de participants actifs	119 144
	Nombre de participants inactifs	222 200
	Nombre de rentiers	70 070
	Rentes versées	435,7 millions de $
	Prestations forfaitaires	33,9 millions de $
	Relevés aux participants actifs	108 023
	Relevés aux participants inactifs	46 564
	Demandes de prestations formulées	8 851
	Dossiers de décès reçus	3 700
	Dossiers de remboursement des heures après retraite	9 213

Les produits et services

En regard de la gestion de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Qualification professionnelle	Identification de la main-d'œuvre	17 055 dossiers créés 63 663 modifications
	Identification de locaux syndicaux	38 007 entrées
	Avis d'embauche et de mise à pied	194 993
	Carnets d'apprentissage	18 275 carnets créés 17 179 mises à jour
	Admission à l'examen de qualification	3 990 titulaires de certificat de compétence-apprenti 2 619 non-titulaires de certificat de compétence-apprenti
	Reprises d'examens	2 191
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-apprenti	3 849 diplômés 6 274 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-occupation	2 672 diplômés du cours *Chantiers, équipements et organismes (CEO)* 1 579 non-diplômés
	Délivrance de nouveaux certificats de compétence-compagnon	11 176 certificats
	Duplicatas de certificat de compétence et de carnet d'apprenti	3 507 demandes acceptées
	Délivrance d'exemptions à détenir un certificat de compétence	7 550 nouvelles demandes 3 798 renouvellements de demande 1 796 refus
	Émission de certificats en vertu des ententes interprovinciales	434 certificats
	Certificats de boutefeu	56 admissions à l'examen 308 renouvellements

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Les produits et services

En regard du développement des compétences de la main-d'œuvre

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Formation professionnelle	Stages d'été pour les élèves des programmes d'études menant à l'industrie	94 personnes
	Promotion des activités de perfectionnement et recyclage	109 000 dépliants acheminés à la clientèle salariée 4 200 répertoires acheminés aux entreprises et aux associations patronales et syndicales 1 240 groupes de formation
	Réalisation des cours *Chantiers, équipements et organismes*	106 groupes 1 831 finissants
	Réalisation des activités de perfectionnement et de recyclage de la main-d'œuvre	750 groupes 8 788 participants 9 millions de $ dépensés pour les frais directs de formation
	Incitatifs versés à la clientèle qui suit une activité de perfectionnement et recyclage	7 560 personnes soutenues 4,3 millions de $ versés à la clientèle
	Administration des examens de qualification	7 850 examens administrés 625 séances régulières d'examens 119 séances avec lecteur
	Remboursement des frais de qualification en soudage	876 demandes traitées
	Dossiers d'étude	194 dossiers étudiés pour la reconnaissance de formation 270 dossiers en lien avec les examens

Présentation de la Commission de la construction du Québec

Les produits et services

En regard de l'offre de service à la clientèle

Secteur d'activité	Service ou activité	Volume
Rapport mensuel	Rapports mensuels	282 881 rapports mensuels pour quelque 19 900 employeurs différents
	Rapports mensuels par téléphone	49 257 rapports mensuels pour 4 104 employeurs différents
	Émission régulière d'un avis de cotisation permettant à l'employeur de s'assurer qu'il produit correctement son rapport mensuel	13 713 avis
	Paiement autorisé (offert à compter d'août 2003)	1 595 pour 508 employeurs
Site Internet	Visiteurs	637 000
	Courriels	7 798
Services en ligne transactionnels protégés (via le site Internet)	Transmission du rapport mensuel via un logiciel comptable	220 employeurs différents 1 677 rapports mensuels
	Saisie en ligne du rapport mensuel	988 employeurs différents 7 384 rapports mensuels
	Paiement électronique	12 670 paiements effectués par 1 539 employeurs pour le rapport mensuel 1 217 paiements effectués par 400 employeurs pour la demande de lettre d'état de situation
	Demandes de lettre d'état de situation	630 employeurs différents pour 5 529 demandes
	Demandes de mobilité de la main-d'œuvre	742 employeurs différents pour 9 975 demandes
	Demandes d'accès au dossier personnel – salariés (assurance, heures déclarées, certificat de compétence, examen de qualification, paiements ou remboursements émis, etc.)	490 739 accès par 14 414 travailleurs différents
Services téléphoniques	Appels traités ○ *Centre d'appels* ○ Ligne générale ○ Ligne Info pénurie ○ Ligne dédiée aux employeurs ○ Ligne dédiée aux associations ○ *Bureaux régionaux* ○ *Info perfectionnement* Capsules d'information consultées	512 565 440 195 334 322 64 973 84 123 7 183 36 100 36 270 61 152
Services aux comptoirs	Visites aux bureaux régionaux	123 043
Traitement du courrier		61 621

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Les sept orientations stratégiques adoptées par le Conseil d'administration de la CCQ pour la période 2003-2005 sont le reflet de l'environnement économique, politique et social des préoccupations de l'industrie et des attentes de ses clientèles dans le respect des capacités organisationnelles.

Ces orientations sont :

1. Assurer la santé financière de la CCQ.
2. Améliorer la satisfaction de la clientèle.
3. Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales.
4. Mettre en valeur le régime de l'industrie de la construction.
5. Privilégier le développement des compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché, assurer la relève et améliorer ses perspectives d'emploi.
6. Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs fixés.
7. Assurer le maintien de l'intégralité du champ d'application de la loi.

Les enjeux actuels de l'industrie et de l'organisation sont nombreux et les orientations tissent la toile de fond requise pour y répondre. Elles veulent exprimer clairement les grands axes devant guider les actions de l'organisation au cours de cette période.

Des cibles précises sont fixées pour 2003 et les efforts de l'organisation sont concentrés vers l'atteinte de ces cibles tant par la priorité accordée aux divers projets que par l'attribution de ressources.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 1

Assurer la santé financière de la CCQ en créant une réserve afin de ne pas utiliser la marge de crédit lors d'un retournement de conjoncture, et en gardant le plan d'effectifs à un niveau permettant le maintien de cette réserve.

Objectifs	Cibles	Résultats
Favoriser un suivi serré des budgets accordés	Identification des critères devant permettre de modifier l'attribution des dossiers aux avocats externes en vue d'une réduction des coûts	Réalisée
	Réduction de 10 % des frais réels mensuels par rapport à ceux prévus pour le poste budgétaire « frais de télécommunications informatiques »	Réalisée Réduction mensuelle de 28 % depuis octobre 2003
	Aucun dépassement des montants alloués par l'aide gouvernementale pour des frais de consultants en informatique	Réalisée
	Développement en 2003 d'un outil permettant de rendre disponibles des rapports par centre de coût et de consommation moyenne pour les articles de bureau les plus utilisés, les services d'imprimerie, les frais téléphoniques et le temps d'utilisation des cellulaires	Non réalisée
	Développement d'un outil d'estimation et de suivi des coûts dans les projets concernant des achats auprès de fournisseurs	Réalisée
	Documentation et explication des écarts dépassant 10 % par rapport au budget	Partiellement réalisée
Examiner les moyens possibles de rendre les services avant tout remplacement de poste	Évaluation de la faisabilité d'une révision du processus avant approbation de remplacement	Non réalisée
	Diminution de 9 % de la masse salariale autorisée	Non réalisée Taux de roulement de 6 % au 31 décembre 2003
Créer une réserve de sorte à ne pas utiliser la marge de crédit lors de retournement de conjoncture	15 millions de $ à la fin de 2003	Réalisée
	Recommandations au Conseil d'administration de règles d'utilisation du fonds de contingence	Réalisée

Par rapport au budget 2003, les dépenses réelles sont supérieures de 4,9 %. L'impossibilité d'atteindre un taux de roulement de 9 % explique une partie de cette hausse. Par ailleurs, d'autres postes connaissent un dépassement et ce, malgré les efforts de contrôle et de suivi. Il s'agit notamment des frais de déplacement ainsi que d'impression et fournitures. De plus, deux opérations majeures sont menées en 2003, soit l'organisation des cours *Chantiers, équipements et organismes* de même que l'organisation et la tenue du scrutin syndical qui connaissent toutes deux un dépassement des coûts.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 2

Satisfaire les besoins et les attentes des clients de la CCQ en favorisant la participation de l'ensemble du personnel et des partenaires de l'industrie, en introduisant un mode de gestion orienté vers le client et en privilégiant l'utilisation des nouvelles technologies et l'allègement administratif.

Quatre axes d'intervention soutiennent cette orientation :

- amélioration de la qualité des services,
- amélioration de l'accessibilité et allègement administratif,
- intégration d'une approche client par le personnel de la CCQ,
- connaissance des besoins des clients.

Cette orientation constitue une pièce maîtresse des engagements de la CCQ. En effet, le service à la clientèle étant au cœur de ses activités, l'amélioration et la convergence de plus en plus grande vers les attentes des clientèles sont des défis qui ne peuvent être escamotés.

Amélioration de la qualité des services

Les objectifs et les cibles associés à cet axe sont nombreux et diversifiés. En effet, la CCQ mise notamment sur :

- du personnel qualifié et compétent,
- des délais de traitement acceptables,
- une information uniforme et de qualité,
- des renseignements personnels protégés.

Objectif	Cibles	Résultats
Développer des mécanismes formels de plaintes et d'appels ainsi que le traitement de ces plaintes et appels	Développement des mécanismes complété en septembre 2003	Non réalisée
	Implantation d'un processus formel d'avis aux salariés de leur droit d'en appeler des décisions rendues en matière d'avantages sociaux	Non réalisée

Des mécanismes formels de traitement des plaintes de services sont présentés à la direction en décembre 2003. Quant au processus formel d'avis aux salariés de leur droit d'en appeler des décisions rendues en matière d'assurance salaire, il est implanté et en opération tel que prévu. Quant aux autres volets d'avantages sociaux, soit assurance maladie, assurabilité et retraite, la mise en place du processus formel est reportée en 2004.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
Réduire ou maintenir les délais de traitement des diverses demandes de service	**Avantages sociaux**	
	Demandes d'admissibilité aux régimes d'assurance : 10 jours ouvrables	Réalisée
	Remboursement des frais médicaux, dentaires et autres services professionnels de la santé transmis par courrier : 10 jours ouvrables	Frais médicaux : non réalisée Moyenne globale de 16 jours ouvrables Réclamations dentaires : non réalisée; moyenne globale de 15 jours ouvrables
	Demandes d'assurance salaire : 10 jours ouvrables	Réalisée; délai réel de 8,5 jours ouvrables
	Demandes de prestations de retraite : 30 jours	Réalisée; délai réel de 2,5 jours ouvrables
	Application des conventions collectives	
	Dossiers relatifs au fonds spécial d'indemnisation : 4 mois	Non réalisée; délai varie entre quatre et cinq mois
	90 % des demandes de corrections de l'employeur à son rapport mensuel : 90 jours	Réalisée
	Plainte de cotisation syndicale : 1 mois	Partiellement réalisée; 89 % des plaintes sont traitées à l'intérieur de ce délai
	Lettres d'état de situation : 3 jours ouvrables	Partiellement réalisée; 95 % des demandes sont traitées à l'intérieur de ce délai
	Transmission des infractions pénales : 75 à 90 jours	Non réalisée; 30 % des infractions sont transmises à l'intérieur de ce délai Augmentation de 25 % du nombre de dossiers pénaux au dernier semestre 2003
	Gestion de la main-d'œuvre et développement des compétences	
	Demandes d'admission à l'examen de qualification : 14 jours ouvrables	Réalisée
	Correction des examens de qualification : 5 jours ouvrables	Réalisée
	Administration de l'examen de qualification suite à l'inscription : attente maximale de 90 jours	Réalisée Délai moyen de 61 jours

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
	Étude des dossiers de formation : décision rendue en 30 jours	Non réalisée Délai moyen de 50 jours
	Demandes des comités des fonds de formation : 10 jours	Non réalisée
	Demandes de remboursement des incitatifs à la formation : 7 jours pour la formation à temps plein et 14 jours pour la formation à temps partiel	Partiellement réalisée 98 % des demandes rencontrent ce délai
	Demandes d'exemption : 7 jours ouvrables	Réalisée
	Demandes d'exemption prévues dans le cadre des dispositions relatives aux artistes : 5 jours ouvrables	Réalisée
	Demandes d'exemption prévues dans le cadre des dispositions relatives aux travaux de machinerie de production et des plates-formes élévatrices : 5 jours ouvrables	Réalisée
	Demandes personnalisées de référence de main-d'œuvre : 5 jours ouvrables	Réalisée
	Offre de service à la clientèle	
	Demandes d'accès à l'information à l'intérieur des délais prescrits par la loi	Réalisée
	Demandes transmises par courriel : 2 jours ouvrables	Non réalisée: six jours de calendrier en moyenne Moins d'un jour de calendrier à compter d'octobre 2003
	Traitement du courrier : 3 jours ouvrables	Non réalisée: 5.5 jours de calendrier en moyenne dans l'année Trois jours de calendrier à compter d'août 2003
	Retour des appels de la ligne Info pénurie : 48 heures	Partiellement réalisée: 90 % des appels sont retournés à l'intérieur de ce délai
Privilégier la révision des processus d'affaires comme outil d'amélioration des services rendus	Priorisation des processus : mai 2003	Réalisée
	Adoption de la méthodologie de révision : juin 2003	Réalisée
	Réalisation de l'encadrement du personnel : août 2003	Réalisée
	Révision des processus amorcée : septembre 2003	Réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
Améliorer la qualité des informations transmises à la clientèle	Réalisation d'un encadrement devant guider la rédaction de l'ensemble des communications écrites : juin 2003	Non réalisée
	Disponibilité de 100 % des rubriques de l'outil de soutien à la tâche pour le personnel en contact direct avec la clientèle et mises à jour au plus tard sept jours après les modifications	Réalisée
	Développement et diffusion des trois modules de formation portant sur la gestion de la main-d'œuvre à toutes les ressources du service à la clientèle des bureaux régionaux et des centres d'appels	Réalisée
	Diffusion du module de formation relatif à l'apprentissage et à la reconnaissance de qualification aux régions de Montréal, Québec et Abitibi	Réalisée
	Implantation en réseau extranet d'un outil de service d'application des conventions collectives : décembre 2003	Réalisée
	Implantation pour les plaignants (représentants, patronaux et syndicaux) d'un outil de suivi des plaintes pour non-détention de certificat de compétence : août 2003	Réalisée

Parmi les aspects déterminants de la qualité des services, le délai de traitement des demandes apparaît comme étant un élément primordial de qualité du point de vue de la clientèle de l'industrie. C'est la raison pour laquelle la CCQ poursuit en 2003 les efforts requis pour réduire ou maintenir des délais adéquats.

Dans la majorité des cas, les cibles sont atteintes même si, pour certains services, le résultat n'est pas conforme aux attentes. Les écarts s'expliquent de façon générale par une augmentation significative de la clientèle en raison de la forte hausse de l'activité de construction.

Au niveau des avantages sociaux, les demandes d'admissibilité, d'assurance salaire et de prestations de retraite sont traitées à l'intérieur du délai fixé. Les demandes de remboursement des frais médicaux qui ne sont pas effectuées par paiement direct sont traitées en moyenne en 16 jours ouvrables. L'écart avec la cible fixée à dix jours s'explique par l'augmentation de près de 8 % du nombre d'assurés. Mentionnons cependant que 65 % de ces réclamations sont effectuées par paiement direct ce qui n'entraîne aucun délai pour l'assuré.

Parmi les services visant l'application des conventions collectives, le volume de lettres d'état de situation augmente de 8,3 % en 2003. Malgré tout, quelque 6 300 employeurs reçoivent près de 46 000 lettres d'état de situation à l'intérieur du délai fixé à trois jours ouvrables. En effet, dans l'ensemble, la cible est dépassée même s'il appert lors de certaines périodes de pointe que le délai puisse dépasser la cible.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Au niveau des poursuites pénales acheminées au Bureau des infractions et des amendes du ministère de la Justice, la cible de 90 jours pour le traitement des infractions pénales n'est pas atteinte. On note toutefois une augmentation du nombre de dossiers traités à l'intérieur de ce délai de 6,5 % comparativement à 2002. Une plus grande présence des inspecteurs sur les chantiers et une augmentation des effectifs de 4,8 %, augmente le nombre d'infractions traitées de 23,2 % de plus qu'en 2002.

La CCQ améliore sa planification des assignations téléphoniques et des autres tâches au printemps 2003 afin d'assurer un meilleur traitement des demandes formulées par courrier ou par courriel et ce, sans nuire à l'accessibilité téléphonique. La CCQ développe également une nouvelle application pour faciliter le traitement des courriels. Les effets de ces améliorations se font sentir dès la fin de l'été.

Dans un souci d'améliorer le service à la clientèle, la CCQ privilégie plusieurs moyens d'action dont l'un consiste à la révision de certains de ses processus d'affaires. Cet exercice vise à augmenter la valeur du service pour la clientèle soit en réduisant les délais de traitement, les coûts administratifs associés à l'activité ou encore, en diminuant les tracasseries administratives. Pour 2003, toutes les étapes prévues sont réalisées pour les deux services ciblés, soit la gestion des bassins et de référence de la main-d'œuvre ainsi que la gestion des dossiers d'assurance relatifs aux cas d'invalidité totale permanente.

L'APPLICATION DE LA *LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS*

Objectif	Cibles	Résultats
Garantir la protection adéquate des renseignements personnels de la clientèle de l'industrie	Adoption de la directive concernant la communication des documents et des renseignements personnels : août 2003	Partiellement réalisée Adoptée en octobre 2003
	Adoption de la politique concernant la communication de documents et de renseignements personnels : octobre 2003	Non réalisée
	Réalisation d'une étude de faisabilité d'un projet corporatif de classification des actifs informationnels sur le plan de la confidentialité : mai 2003	Réalisée
	Finalisation d'une entente d'échange d'information sur les salariés retraités non assurés avec la RAMQ en respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels*	Réalisée
	Mise en place d'un mécanisme permettant la transmission d'informations personnelles au Fonds de formation et aux associations syndicales	Réalisée
	Développement d'un tableau de validation de l'identité du client : octobre 2003	Non réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Compte tenu des changements survenus au cours des années, la politique générale en matière de protection de renseignements personnels adoptée en janvier 1985 fait l'objet d'une révision en 2003. Cette révision fait partie d'un processus de mise à jour des politiques et directives concernant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. À cet égard, la *Directive concernant le traitement d'une demande de documents ou de renseignements* constitue une pièce majeure de ce processus de révision. Elle vise à encadrer les traitements des demandes d'accès et ainsi assurer une application uniforme des règles découlant de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Suite à l'adoption de la *Directive concernant le traitement d'une demande de documents ou de renseignements*, la CCQ met en place un programme de formation visant l'ensemble de son personnel.

En vue d'assurer l'accessibilité des renseignements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, la première phase de révision des droits d'accès du personnel de la CCQ aux données informatiques du système central se termine en 2003. La deuxième phase qui vise à simplifier et à uniformiser les profils d'accès sera réalisée en 2004.

Mentionnons qu'à compter de 2003, les nouveaux contrats de la CCQ comportent désormais une entente de confidentialité lorsque cela est requis.

Au cours de l'année 2003, la CCQ continue d'accorder une attention soutenue à la protection des renseignements personnels qu'elle détient. Le responsable répond à 895 demandes écrites de renseignements en 2003 comparativement à 870 demandes l'année précédente. Soulignons que seulement 5 % des demandes donnent lieu à une réponse défavorable.

Les régimes d'avantages sociaux

Compte tenu de l'importance des activités découlant des régimes d'avantages sociaux que s'est donné l'industrie de la construction, l'amélioration de la qualité des services ne saurait avoir l'impact escompté si ces activités ne sont pas touchées. En effet, près du tiers des demandes traitées par le personnel des centres d'appels et au comptoir concerne les régimes d'avantages sociaux.

L'industrie de la construction se démarque dans le domaine des avantages sociaux non seulement en raison de leur diversité et de leur variété en regard des besoins de cette industrie, mais aussi par les programmes novateurs qu'elle offre dans le domaine de la santé.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux de l'industrie de la construction ont été créés en 1963. Ce sont des régimes privés entièrement financés par les personnes exerçant une occupation ou un métier et les employeurs. Ils ont une portée universelle puisque les cotisations sont déterminées par les associations patronales et syndicales à l'intérieur du processus de négociation des conventions collectives de l'industrie de la construction. Cette universalité permet aux personnes couvertes de maintenir leurs protections même si elles changent d'employeur ou de région de travail.

Les régimes complémentaires d'avantages sociaux comprennent des régimes de retraite ainsi que des régimes d'assurance (vie, maladie et salaire) auxquels se greffe un programme de promotion et de gestion de la santé. Ces régimes prévoient également la possibilité de conclure des ententes de réciprocité pour les travailleurs de l'extérieur venant exercer au Québec ou pour les travailleurs québécois appelés à travailler à l'extérieur de la province. Le développement de ces régimes s'effectue en étroite collaboration avec les associations patronales et syndicales favorisant ainsi la mise en place de régimes adaptés aux besoins de l'industrie et s'ajustant continuellement à l'environnement et aux réalités sociales.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Les régimes d'assurance sont exclusivement financés par les employeurs. On compte 66 régimes d'assurance différents autogérés et autoassurés. En 2003, le nombre d'assurés à MÉDIC Construction augmente de 7,8 % pour s'établir à 91 250. Cette croissance s'explique notamment par la forte hausse de l'activité de construction et, tout comme l'an dernier, par l'efficacité du système de réserve d'heures, une mesure visant à mettre en réserve l'excédent des heures requises pour être assuré lors de la période suivante.

En 2003, la CCQ étend le paiement direct aux soins dentaires majeurs. Des mesures sont également mises en place pour assurer de façon systématique la coordination des remboursements d'assurance maladie aux conjoints, ce qui entraîne des économies pour le régime d'assurance et permet aux conjoints de profiter d'un remboursement complet de leurs médicaments.

Tout comme c'est le cas pour les régimes d'assurance, les prestations de retraite sont déterminées en fonction des heures travaillées dans l'industrie. Le régime de retraite de l'industrie de la construction est un régime interentreprises à cotisations et prestations déterminées. Le régime complémentaire de retraite est entièrement financé par les travailleurs et les employeurs et la cotisation varie selon les métiers et les occupations. Les fonds sont confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec qui en assume la gestion, guidée par une politique de placement établie par l'industrie.

Les discussions se poursuivent en 2003 avec la Régie des rentes du Québec (RRQ) afin d'évaluer les mesures d'application pour le régime de l'industrie de la construction à la suite de l'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi 102 venant modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. À cet égard, la CCQ convient avec la RRQ d'un calendrier de mise en application des modifications administratives reliées à celles apportées à la loi que la RRQ administre. Quant aux règles touchant la solvabilité du régime, elles restent à préciser.

Dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie, de prévention et d'intervention auprès des personnes éprouvant des problèmes de santé mentale et physique, l'industrie de la construction dispose d'un programme de promotion et de gestion de la santé, *CONSTRUIRE en santé*, comprenant trois catégories de services pour lesquels des activités promotionnelles sont réalisées.

Les services de prévention et d'intervention en alcoolisme, autres toxicomanies et jeu compulsif dans l'industrie de la construction traduisent la volonté du milieu de prévenir ces difficultés et d'intervenir auprès des personnes qui vivent ces problématiques et de les aider. Son principal fer de lance est un réseau d'Intermédiaires, se composant de personnes bénévoles issues des associations syndicales et patronales, formées spécialement pour sensibiliser leurs collègues de travail et pour intervenir auprès de ceux qui sont aux prises avec l'une ou l'autre de ces problématiques afin de les orienter vers les ressources appropriées.

En 2003, le nombre de demandes et les montants versés pour des prestations en frais de thérapie dans un centre de traitement privé augmentent tous deux de 16 % alors que les prestations d'assurance salaire diminuent de 26 %.

Depuis 1998, la personne assurée bénéficie d'un service d'aide lui donnant droit à des heures de consultation avec un professionnel spécialisé, pour des problèmes de relation de couple, familiaux ou en regard des problématiques liées à leur santé mentale. L'utilisation des services d'aide connaît en 2003 une augmentation de 14 % par rapport à 2002, alors qu'on enregistre une baisse de 23 % des prestations versées en raison d'une diminution du coût par visite suite à l'octroi d'un nouveau contrat en 2003 et de l'intégration opérationnelle de tous les services de *CONSTRUIRE en santé*.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Les services d'aide couvrent également les interventions postraumatiques auprès des personnes témoins d'un accident grave sur un chantier de construction. Au cours de 2003, cinq interventions ont lieu sur des chantiers et plus de 150 témoins sont rencontrés par des professionnels désignés à ce service.

L'offre des services de santé physique de *CONSTRUIRE en santé* offerts aux assurés est réalisée par l'intervention personnalisée d'infirmières qui évaluent les besoins des personnes aux prises avec un problème de santé chronique tels que l'asthme, le diabète, l'hypertension artérielle, etc. Les infirmières offrent des conseils, des références et peuvent leur faire parvenir des informations ainsi que fournir des outils pratiques. En 2003, elles répondent à 4 698 appels, soit une augmentation de 32 % par rapport à 2002.

Les activités de prévention et de promotion de la santé de *CONSTRUIRE en santé* visent à informer les personnes sur les moyens de prévenir l'apparition de la maladie, d'améliorer leur qualité de vie et de changer des habitudes de vie néfastes à leur santé. Pour 2003, le kiosque santé où se retrouvent des professionnels de la santé qui offrent des tests de dépistage et des informations pratiques est utilisé dans 25 événements sociaux et sportifs des associations syndicales et patronales dans différentes régions du Québec. Il permet à quelque 1 000 personnes de passer un test de dépistage d'hypertension artérielle, de diabète, de cholestérol et de pourcentage de gras, de flexibilité et de force musculaire et, au besoin, d'être acheminées vers les ressources appropriées.

De plus, en 2003, la CCQ procède à l'envoi de quatre numéros du journal *Pour une industrie en santé* auprès des quelque 92 000 assurés de MÉDIC Construction en vue de contribuer à la prévention de la maladie, changer les habitudes de vie néfastes et faire connaître le programme ainsi que ses services.

La protection des conditions de travail de la main-d'œuvre de l'industrie

Le mandat de base de la CCQ est certes le respect des conditions de travail prévues aux conventions collectives sur les chantiers de construction. Cette responsabilité entraîne une multitude d'activités dans le réseau régional. L'importance de les réaliser avec efficacité et efficience est primordiale pour les employeurs afin de garantir une concurrence loyale, et pour la main-d'œuvre, de protéger ses conditions de travail.

En vertu des pouvoirs qui lui sont confiés, la CCQ dispose de recours lui permettant de réclamer, pour tout salarié, des montants dûs par un employeur ou recouvrer les sommes non versées en cas de situation d'insolvabilité d'un employeur. Elle peut ainsi recueillir toute plainte de salaire, intervenir aux livres de l'employeur afin d'identifier les montants dûs, effectuer, lorsque nécessaire, les recours civils. Dans le cas où l'employeur est dans l'incapacité de payer les sommes dues en raison d'une faillite, la CCQ gère un fonds spécial d'indemnisation visant à protéger la main-d'œuvre contre toute perte de salaire résultant de l'insolvabilité de l'employeur.

Plus la CCQ est efficace dans ses actions d'inspection sur les chantiers de construction et au niveau de ses interventions aux livres des employeurs, plus elle améliore ses services d'application des conventions collectives. De nombreuses cibles sont fixées en 2003 en regard de cet objectif. Pour les réaliser, la CCQ investit dans son réseau régional les efforts du tiers de ses ressources. Bénéficiant d'une aide du gouvernement du Québec pour percevoir les sommes non remises, les activités d'inspection peuvent être menées depuis maintenant huit ans avec un nombre accru de ressources.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Depuis 2000, la CCQ vise à orienter ses interventions de contrôle vers les situations les plus à risque dans un souci d'optimiser l'efficacité de ces interventions en misant sur :

- l'établissement d'objectifs spécifiques pour l'ensemble du réseau régional ainsi qu'un suivi et un soutien constants pour en assurer la réalisation;
- l'augmentation continue de l'efficience des procédés, des outils et des encadrements.

La CCQ vise à orienter ses interventions de contrôle vers les situations les plus à risque tout en facilitant la vie à ceux qui respectent leurs obligations.

Objectif	Cibles	Résultats
Améliorer la protection des salaires et avantages sociaux des travailleurs et favoriser la concurrence loyale dans l'industrie de la construction	Intervention mensuelle auprès de 90 % des employeurs avec rapport mensuel absent ou non payé et récupération des sommes dues dans 70 % des cas	Réalisée: interventions auprès de 94,4 % des employeurs et perceptions de 89 % des rapports mensuels
	Optimisation de la gestion de l'information sur les chantiers, contrats et employeurs : 35 % des chantiers et 55 % des contrats sont identifiés par des sources externes	Non réalisée
	Amélioration de l'efficacité des visites de chantier : détection par jour de production de 0,6 infraction pour non détention de certificat de compétence, 0,25 situation d'heures non déclarées et 0,1 situation d'heures non déclarées avec suivi aux livres immédiat, croissance du ratio des chantiers faisant l'objet d'une évocation formelle de suspension et du pourcentage des interventions originant d'une demande de suivi prioritaire de l'inspecteur de chantier (interaction chantier-livres)	Non réalisée
	Amélioration de l'efficacité des interventions aux livres : 65 % des enquêtes aux livres se soldent par un résultat (perception ou réclamation d'un montant ou poursuite pénale)	Non réalisée
	Augmentation du nombre d'interventions par jour de production aux livres : récupération d'au moins 50 heures non déclarées et maintien des montants perçus, des heures et des montants réclamés par jour de production	Réalisée
	Diminution de la proportion des visites avec infraction sur les chantiers du secteur de l'éducation	Réalisée
	Augmentation des gains de cause dans les dossiers de licence restreinte devant le commissaire de l'industrie de la construction	Réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Les mécanismes de détection et d'intervention auprès d'employeurs non conformes ou en situation financière difficile mis en place en 1997 en vue d'enrayer les situations d'insolvabilité répétitives, se poursuivent en 2003. Ces mesures visent à assurer une meilleure protection à la main-d'œuvre, diminuant ainsi le recours au fonds d'indemnisation.

En 2003, 269 demandes de paiement sont traitées pour des employeurs en situation d'insolvabilité. Ainsi, le fonds d'indemnisation débourse plus de 1,5 million de dollars et indemnise 1 931 personnes exerçant un métier ou une occupation pour 139 employeurs concernés, soit 2 % de moins qu'en 2002. Cette diminution des indemnisations s'explique en partie par l'intervention rapide effectuée auprès des employeurs n'ayant pas produit leur rapport mensuel.

Inspection de chantier

Les activités d'inspection sont orientées vers la détection des situations potentiellement non conformes et le respect de la réglementation. Pour soutenir les actions en ce sens, la CCQ dispose d'un registre des chantiers et des intervenants alimenté par le personnel d'inspection et par des sources externes. Celui-ci permet de conserver en mémoire toutes les situations potentiellement non conformes pour chaque intervenant concerné. On compte plusieurs types de situation de non-conformité et chacune est pondérée en fonction de l'urgence de l'intervention qu'elle commande.

En 2003, les inspecteurs de chantier détectent plus de chantiers et de contrats qu'en 2002 tandis que la part attribuable aux sources externes diminue.

De façon générale, 86 % des visites de chantier ont lieu sur des chantiers des secteurs à risque (institutionnel-commercial et résidentiel) et 49 % sur les chantiers des types de construction à risque en 2003 (agrandissement, modification, rénovation et autoconstruction). Ainsi, le nombre d'infractions et de situations inclus dans la cible est de proportion similaire à celui observé pour l'ensemble des visites. Pour les visites sur les chantiers des secteurs à risque, les inspecteurs détectent 0,523 infraction pour non-détention du certificat de compétence par jour de production, soit un niveau supérieur à celui obtenu pour l'ensemble des visites. Pour les visites effectuées sur les chantiers des types de travaux à risque, on obtient 0,548 infraction par jour de production pour non-détention de certificat de compétence.

Le nombre de situations d'heures non déclarées avec ou sans suivi aux livres sur les chantiers à risque est à peu de choses près équivalent à celui obtenu pour l'ensemble des visites. Quant à celui obtenu sur les types de chantiers à risque, on obtient un taux d'infraction par jour de production pour des situations d'heures non déclarées légèrement moindre que dans l'ensemble des visites. Toutefois, on observe une différence marquée pour la détection des situations d'heures non déclarées avec suivi aux livres.

Avec l'augmentation du nombre d'inspecteurs de chantier en 2003, le nombre de visites augmente comparativement à 2002, passant de 14 311 à 16 019, soit une augmentation de 11,9 %.

L'évocation formelle est la première étape du processus conduisant à la suspension de travaux pour les chantiers sur lesquels sont vus des employeurs sans licence de la Régie du bâtiment du Québec et/ou des salariés sans certificat de compétence. Sur l'ensemble des chantiers visés par une évocation formelle de suspension, seuls ceux dont les travaux se poursuivent après la date de l'évocation font l'objet d'une demande de suivi de l'inspecteur sur le chantier dans les trois jours de l'évocation. Le pouvoir de suspension est évoqué sur près d'un chantier sur quatre en 2003 et pour un peu plus d'un chantier sur deux concerné, la durée des travaux rend possible la visite de suivi sur ces chantiers.

En 2002, une démarche particulière de sensibilisation était effectuée auprès des commissions scolaires en vue de favoriser le respect de la réglementation sur les chantiers de construction découlant de contrats de construction du secteur public. En 2003, le même exercice est réalisé auprès des cégeps et des universités. Si l'impact des interventions menées en 2003 auprès de ces institutions pourra se faire sentir davantage en 2004, l'intervention réalisée en 2002-2003 auprès des commissions scolaires permet de faire baisser significativement le nombre d'infractions sur ce type de chantier de l'ordre de 43,1 % comparativement à 2001.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ENQUÊTES AUX LIVRES

Au niveau de la vérification des livres, la priorité est mise auprès des employeurs dont le poids accumulé de situations non conformes est élevé. Malgré une diminution des jours de production de 13,2 % comparativement à 2002, une meilleure sélection des interventions permet d'augmenter de 8,3 % les montants perçus, de 7,9 % les heures et de 1 % les montants réclamés par jour de production comparativement à 2002. Cependant, la cible de 65 % des enquêtes aux livres se soldant par une perception, une réclamation ou une poursuite pénale, n'est pas réalisée et atteint 63,2 %.

En 2003, on note une augmentation de 9 % par rapport à 2002 du nombre d'intervention par jour de production aux livres ayant pour résultat une récupération d'au moins 50 heures non déclarées. En effet, 0,12 intervention de 50 heures et plus est réalisée par jour de production. L'interaction chantier-livres facilitant la sélection des interventions aux livres, on enregistre une augmentation de 8,6 % par rapport à 2002 des interventions aux livres avec résultat provenant d'une demande de suivi prioritaire aux livres de la part des inspecteurs de chantier pour s'établir à 21,85 %.

Amélioration de l'accessibilité et allègement administratif

Bien que la qualité des services soit un aspect incontournable d'un service à la clientèle, l'accès aux services demeure une condition préalable essentielle à la satisfaction des clientèles.

Afin d'accroître l'accessibilité à ses services, la CCQ vise l'optimisation de ses centres d'appels, l'utilisation accru de son site Internet et de ses services en ligne. Une priorité est accordée aux employeurs dès la mise en onde des premiers services en 2001 dans une perspective d'allégement administratif, puis aux salariés, qui se voient offrir leurs premiers services protégés et sécurisés à compter de 2003.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
Augmenter l'accessibilité à nos services téléphoniques	Réalisation d'un aménagement et implantation de la technologie téléphonique soutenant les efforts pour l'amélioration de la productivité des centres d'appels	Réalisée
	75 % des appels spécialisés répondus dans un délai n'excédant pas 60 secondes	Non réalisée. 69 % des appels sont répondus dans ce délai en moyenne dans l'année. La cible est atteinte voire dépassée entre juillet et décembre
	50 % des appels sur la ligne générale sont répondus en moins de trois minutes et 100 % dans un délai ne dépassant pas cinq minutes	Réalisée
	Accroissement de 10 % du volume d'appels traités dans les bureaux régionaux	Réalisée Augmentation de 16 %
	Délai moyen d'attente pour le service de rapport mensuel par téléphone : 1 minute 20 secondes	Partiellement réalisée Moyenne de 1 minute 40 secondes
Ajuster notre prestation de services aux besoins des clientèles en région éloignée ou à des besoins spécifiques ponctuels	Établissement d'un cadre corporatif devant guider les services adaptés dans les régions éloignées ou sur des sites spécifiques : juin 2003	Non réalisée
	Offre de services adaptés dans les régions éloignées au besoin et en temps opportun pour le Témiscamingue, Chibougamau et Grand-Mère	Réalisée
	Tenue de rencontres avec les 12 conseils de bande sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue, la Baie-James et Chibougamau	Réalisée
	Évaluation de l'offre de service en matière de passation d'examen de qualification à la lumière des besoins en région éloignée et des règles de sécurité	Non réalisée Évaluation préliminaire complétée
	Participation à l'étude de dossiers et assister les ressources attitrées à la desserte de Chibougamau dans le cadre de demandes liées à la qualification professionnelle	Réalisée

La CCQ est appelée à répondre chaque année à un nombre important de demandes d'information ou de traitements de dossiers en provenance de toutes les régions du Québec. Puisque la très grande majorité d'entre elles s'effectuent au téléphone, l'accessibilité au centre d'appels est cruciale.

Au début de 2003, la CCQ fait face à un important problème d'accessibilité téléphonique. Diverses mesures sont prises dont plusieurs portent sur l'organisation du travail. Au printemps, la CCQ réalise la mise en réseau des deux centres d'appels et déménage celui situé à Montréal. Beaucoup d'efforts sont investis afin d'accélérer

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

le processus de dotation des préposés aux renseignements et le temps nécessaire à leur formation. Les diverses mesures ainsi mises en place permettent d'améliorer rapidement et de façon significative l'accessibilité téléphonique dès le mois de juin.

La CCQ s'étant également engagée à assurer une présence accrue dans les régions loin des principaux centres de la province, des actions sont réalisées en ce sens en cours d'année; le point de service implanté en 2002 sur un important chantier de Grand-Mère est maintenu en 2003. Une évaluation préliminaire est menée en 2003 relativement à l'offre de service de la passation des examens de qualification professionnelle provinciale en région éloignée. La CCQ maintient sa décision quant au nombre de points de service à assurer mais augmente le nombre de séances d'examen à tenir.

Objectifs	Cibles	Résultats
Maximiser l'efficacité du site Web comme outil de transmission d'informations pour les travailleurs et les employeurs de l'industrie	Révision de l'organisation de la page d'accueil pour faciliter la recherche d'informations	Réalisée
	Fréquence hebdomadaire des mises à jour de nouvelles	Non réalisée, respectée à un niveau de 60 %
	Mise en place d'une foire aux questions les plus couramment posées	Réalisée, après évaluation, réalisée dans la rubrique des courriels
Accroître le niveau d'utilisation des services d'information et d'affaires électroniques ainsi que ceux facilitant les obligations administratives	Fréquentation du site de 500 000 visites au 31 décembre	Réalisée Près de 637 000 visites
	Inscription de 25 000 clients salariés aux services en ligne au 31 décembre	Non réalisée, 17 000 utilisateurs clients inscrits
	Information à tout nouvel employeur des services en ligne disponibles	Réalisée
	Augmentation de 70 % de l'utilisation des services en ligne par les employeurs : 50 000 services-employeurs répertoriés au 31 décembre	Réalisée 65 000 services-employeurs utilisés
Offrir aux clientèles de l'industrie de nouveaux canaux pour accéder aux services requis en privilégiant l'utilisation des nouvelles technologies	Introduction de nouveaux services en ligne pour les travailleurs et les employeurs : accès au dossier personnel (février 2003), changement d'adresse (avril 2003), avis d'assurabilité (avril 2003), accès aux heures travaillées et aux relevés de congés payés (juin 2003), obtention de numéros d'embauche et de mise à pied (juillet 2003), transmission de la lettre d'état de situation favorable et de la facture par courriel (octobre 2003)	Partiellement réalisée
	Rendre disponible aux associations syndicales la liste officielle des votants et participants pour le scrutin syndical en mode sécurisé sur le site Internet de la CCQ	Réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Au cours du l'année 2003, des améliorations sont apportées au site en vue de faciliter la recherche d'informations, la lecture et mieux diriger les internautes à l'information recherchée. Ainsi, des changements sont notamment apportés aux chroniques courantes sur la CCQ, l'industrie, etc., à l'ordonnancement de certains types d'information tels que les formulaires. Également, des publications à consulter en avantages sociaux ainsi que les informations relatives aux questions les plus couramment posées à ce sujet tels que le délai de réponse au traitement des réclamations sont ajoutées.

Pour contribuer à la réduction des délais de réponse aux courriels, une page comportant les questions les plus couramment posées par Internet (plus de 30 % des questions) est ajoutée à la rubrique « Contactez-nous ».

La cible de 500 000 visites sur le site Internet est largement dépassée en 2003 pour atteindre près de 637 000 visites, soit 27 % de plus que la cible fixée. Ce résultat s'explique par les efforts soutenus d'information et de promotion auprès de la clientèle au cours de l'année de même que par la mise en ondes des services en ligne aux salariés au cours du premier semestre.

En effet, les services en ligne aux salariés et aux personnes de l'entreprise sont lancés entre la mi-février et le début du mois de mai, par région. Le lancement se fait auprès de la clientèle en six vagues successives réparties sur trois mois. Privilégiant un mode « push » pour susciter l'adhésion de la clientèle, les clients reçoivent à leur domicile un dépliant promotionnel incluant un numéro d'utilisateur et un numéro d'identification personnel (NIP) temporaire.

L'opération est un succès considérant que 14 000 personnes s'inscrivent durant cette période, soit un taux de pénétration de 11 %. Considérant que la CCQ retient comme hypothèse de travail qu'un travailleur sur deux a accès à Internet, le taux de pénétration réel est donc de 22 %. La cible de 25 000 travailleurs abonnés n'est malheureusement pas atteinte à la fin de 2003. L'annulation ou le report de certaines activités promotionnelles, afin de ne pas nuire aux efforts mis de l'avant par la CCQ pour assurer l'accessibilité au service téléphonique de la CCQ qui connaît quelques difficultés, explique en partie la non-atteinte de la cible.

La cible d'utilisation des services en ligne par les employeurs est largement dépassée. On constate en effet, en 2003, une augmentation du nombre d'utilisateurs autour de 35 % pour l'ensemble des services alors que la fréquence d'utilisation par les abonnés atteint pour plusieurs services le double de celle de 2002.

Au niveau des livrables prévus au plan de déploiement des services en ligne pour la période 2003-2004, l'accès au dossier personnel des salariés et des entreprises est disponible tel que prévu en février 2003. L'avis d'assurabilité est offert à la date prévue. À l'automne 2003, les personnes visées par cet avis ont la possibilité de faire leur choix en ligne tout en effectuant leur paiement par carte de crédit.

En 2003, le formulaire « Demande de mouvement de main-d'œuvre » est complètement repensé en un service en ligne transactionnel permettant aux employeurs d'obtenir en ligne les numéros d'embauche et de mise à pied des travailleurs. Ce service sera offert en janvier 2004.

L'accès pour les travailleurs aux informations de leur dossier personnel en ce qui a trait au volet « Dossier d'heures » est opérationnel en juillet 2003. Un certain nombre d'améliorations sont identifiées; les ajustements seront effectués à la fin de l'année 2003. En plus du volet « Dossier d'heures », un autre est ajouté et concerne la notion « Congés payés », permettant aux travailleurs de consulter en tout temps la projection de leur prochain chèque de vacances. Ce service est également disponible en juillet 2003.

Le service transactionnel de changement d'adresse est offert aux employeurs à compter de novembre 2003; les salariés auront la possibilité d'effectuer ce changement en ligne en 2004. La révision des processus et les consultations requises en vue de rendre ce service disponible prennent plus de temps que prévu au calendrier initial.

La demande en ligne par les employeurs de certificat d'exemption, renouvellement et suivi fait l'objet d'une révision afin de lui assurer une valeur ajoutée; sa mise en ondes est reportée, pour la première phase, en juin 2004.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Au niveau de certaines autres améliorations aux services déjà offerts, les validations automatiques au rapport mensuel complété en ligne sont prevues pour le mois de mars 2004. Le principe de validation minimale pour le salaire cotisable est cependant complété à 100 % en 2003.

L'infrastructure technologique spécifique aux services en ligne en vue d'offrir une disponibilité des services sur une base 7/24 est opérationnel et fait l'objet d'une vigie régulière. Au 31 décembre 2003, l'élaboration d'un processus de collecte d'informations permettant de mesurer l'atteinte de la cible est complétée et la collecte d'informations est débutée en novembre 2003. Les informations recueillies au 31 décembre 2003 démontre un taux de disponibilité d'environ 98 %.

Objectifs	Cibles	Résultats
Réduire le coût et la lourdeur des formalités administratives imposées aux employeurs	Réduction de 20 % des coûts associés aux formalités suivantes : rapport mensuel, lettre d'état de situation, obtention de numéros d'embauche et de mise à pied et demande d'exemption : fin 2003	Réalisée
	Implantation du retrait préautorisé pour la remise du rapport mensuel	Réalisée
	Identification en 2003 de certains processus à revoir en vue d'en élaguer les étapes sans valeur ajoutée pour l'employeur	Non réalisée
Examiner l'ensemble des clauses de la loi et des règlements dans un souci de clarification, d'allègement et de simplification	Nomination d'un responsable de la coordination de ce dossier : avril 2003	Non réalisée
	Établissement d'un cadre de travail et des priorités en vue de l'amorce des travaux de révision	Non réalisée
Analyser les conventions collectives et susciter la réflexion et la discussion auprès des parties contractantes quant à la simplification de leur contenu	Présentation des observations découlant de l'analyse au comité de soutien à l'application des conventions collectives : septembre 2003	Réalisée

La CCQ réalise au début de 2003 une analyse sur la réduction des coûts engendrés par l'utilisation des services en ligne et du rapport mensuel par téléphone. Les conclusions de celle-ci permettent à la CCQ d'amplifier l'efficacité de son message considérant que l'utilisation des services en ligne permet une réduction de coût pouvant aller, dans certains cas, au-delà de 50 %.

Après avoir mené un sondage auprès d'un échantillon d'employeurs sur leur intérêt du service de paiement autorisé de leur rapport mensuel, ce service est implanté en août 2003. Celui-ci est offert aux quelque 6 000 employeurs utilisant le rapport mensuel par téléphone ou les services en ligne de transmission ou de complétion du rapport mensuel. En décembre 2003, quelque 500 employeurs y ont adhéré.

L'examen des clauses de la loi et des règlements est reporté en 2004 en raison de priorités autres à privilégier.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Intégration d'une approche client de la part du personnel de la CCQ

En vue de soutenir les efforts consentis à une offre de services garantissant une qualité accrue, diverses actions sont menées en 2003 pour permettre une adhésion du personnel à cette approche client et une intégration des valeurs qui y sont associées.

Objectif	Cibles	Résultats
Favoriser l'intégration de l'approche client auprès du personnel de la CCQ	Intégration dans le contrat de performance 2003 des hors convention d'une attente spécifique portant sur le service à la clientèle	Réalisée
	Intégration dans le nouveau processus de dotation de la compétence service à la clientèle pour tous les postes en interaction client	Réalisée
	Réalisation d'un plan de communication portant spécifiquement sur l'approche client auprès de l'ensemble du personnel	Plan réalisé mais non implanté

Le personnel d'encadrement de la CCQ voit en 2003 une attente qui lui est fixée en regard du service à la clientèle. Plusieurs initiatives en découlent telles que : la réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des employeurs sur l'avis de cotisation qui leur est transmis mensuellement; la réalisation d'un cadre d'intervention par les avocats auprès de leurs clients de sorte à maximiser le service-client; la mise en place dans les directions régionales de mesures permettant d'augmenter d'au moins 10 % le volume d'appels répondus par rapport à 2002; la réduction des délais de traitement des dossiers incomplets de demandes d'exemption; la mise en place d'outils permettant à la clientèle d'identifier à qui des informations la concernant peuvent être transmises si elle le souhaite, et la mise en place d'une grille d'évaluation de l'ensemble des coûts engendrés pour la réalisation d'un imprimé, remise au gestionnaire responsable facilitant la prise de décision et son imputabilité.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Connaissance des besoins des clients

L'amélioration de la qualité des services est étroitement liée à la connaissance des besoins de la clientèle. Ainsi, en 2003, la CCQ amorce un important exercice d'analyse de l'ensemble des services offerts à sa clientèle afin de permettre à chaque unité de déterminer ses engagements respectifs et de fixer des normes de service. La préparation de la déclaration de services à la clientèle de la CCQ se poursuivra en 2004.

Objectifs	Cibles	Résultats
Mesurer la satisfaction des clients	Réalisation de deux sondages de satisfaction et d'un sondage auprès des employeurs ayant utilisé le service en région	Non réalisée
	Réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des partenaires de l'industrie relativement aux services dispensés par la Direction de la qualification professionnelle	Realisée
Accroître le niveau de satisfaction de la clientèle à l'égard des services rendus	Développement d'un indice corporatif global : octobre 2003	Non réalisée
Faciliter pour la clientèle de l'industrie la connaissance des services offerts et des engagements de la CCQ à son endroit	Publication d'une offre de service	Non realisée

Les sondages ne sont pas réalisés en 2003 puisque des efforts sont canalisés vers la préparation d'une première déclaration de services à la clientèle.

Par contre, un mécanisme formel de consultation des représentants des clients est mis en place, favorisant les échanges sur leurs besoins et apportant des éclairages quant aux attentes.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 3

Privilégier des mécanismes de gestion des dossiers d'industrie qui favorisent la participation active des associations patronales et syndicales et ce, aux étapes de conception, de proposition, d'analyse et de choix des solutions.

Association des parties à la réflexion et à la recherche d'avenues favorisant les consensus

La participation étroite des associations patronales et syndicales dans les dossiers d'industrie est présentée en première partie de ce rapport dans la section portant sur l'organisation. En plus de privilégier une collaboration soutenue des partenaires de l'industrie dans le cadre de comités formels, la CCQ soutient divers mécanismes visant à favoriser les échanges.

Ainsi, des centaines de représentants de l'industrie de la construction, tant patronaux que syndicaux, ont l'occasion de participer activement aux orientations et aux décisions de leur organisation par le biais de nombreux comités consultatifs et décisionnels et couvrant l'ensemble des principales activités de la CCQ : avantages sociaux, formation et qualification professionnelles, gestion de fonds, service à la clientèle, inspection et communications.

De façon générale, les cibles fixées pour 2003 sont atteintes dans l'ensemble des aspects mentionnés.

Objectifs	Cibles	Résultats
Fournir aux associations patronales et syndicales les études devant faciliter la prise de décision dans les dossiers d'industrie ou devant supporter les démarches entreprises dans un dossier donné	Réalisation et diffusion en temps opportun de 100 % des études économiques et de relations de travail demandées ou requises pour appuyer un dossier	Réalisée
	Diffusion et explications des évaluations actuarielles assurance et retraite et identification des pistes de solution lorsque requis	Réalisée
	Dépôt pour consultation et commentaires au Comité sur les avantages sociaux d'un document expliquant les orientations en matière de gestion du régime de retraite compte tenu des adaptations nécessaires suite à la Loi 102	Réalisée
	Production en temps opportun des analyses méthodologiques et financières afin de prendre des décisions éclairées en matière de gestion de fonds	Réalisée
	Réalisation d'une étude portant sur les perceptions, comportements et préjugés en regard des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction	Non réalisée
	Participation active aux travaux de refonte de la gestion de la main-d'œuvre effectués dans le cadre du CFPIC	Réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
Assurer la participation étroite des associations dans les dossiers relatifs à l'inspection, au service à la clientèle, aux avantages sociaux, à la promotion et aux communications	Présentation de propositions devant guider la stratégie de révision des examens de qualification	Réalisée
	Implications du Comité de promotion et de gestion de la santé dans les dossiers suivants : l'offre de service aux assurés, la prévention des maladies ou problèmes de santé mentale liés à des mauvaises habitudes de vie, la prévention de maladies ou d'incapacités physiques ou mentales découlant d'un accident grave ou d'un traumatisme important et l'analyse de la problématique du jeu compulsif	Réalisée
	Implication du Comité sur les avantages sociaux dans les décisions devant mener à assurer la solvabilité des régimes d'assurance et de retraite	Réalisée
	Implication active des membres du Comité de placement dans le cadre de la réflexion sur la politique de placement du régime de retraite de l'industrie	Réalisée
	Appropriation des membres de la Table de concertation-communications de la campagne *Fiers de bâtir ensemble*	Réalisée
	Mettre en place pour les partenaires de l'industrie et la clientèle des pôles spécifiques permettant l'échange d'information, le dépôt de requêtes ou encore, de commentaires pour les dossiers relatifs à la qualification professionnelle	Réalisée
	Consultation du Comité des partenaires - service à la clientèle sur la vision et l'offre de service, l'approche en matière d'évaluation de la satisfaction et la gestion des plaintes	Partiellement réalisée Volets offre et vision complétés
	Implication des membres du Comité consultatif en matière d'inspection dans les rencontres avec les donneurs d'ouvrage du secteur de l'éducation et certains ministères	Réalisée
	Consultation des membres du Comité consultatif en matière d'inspection sur les stratégies dans le secteur public, sur l'appréciation des résultats et sur les stratégies et outils à développer pour mieux servir la clientèle en matière d'inspection	Réalisée de façon régulière lors des rencontres du comité

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 4

Mettre en valeur le régime des relations de travail de l'industrie de la construction et la réglementation afférente en privilégiant le développement d'une stratégie et d'outils de communication, une application souple et efficace, un mode d'intervention axé sur la prévention et la recherche de solutions consensuelles.

Le régime particulier qui caractérise l'industrie québécoise de la construction fait souvent l'objet de critiques et de mythes difficiles à changer. Des sondages et des études réalisés en 2001 ont démontré que le régime est peu connu et que les perceptions sont souvent négatives. En vue de modifier l'image actuelle, deux axes sont privilégiés :

- la communication et la promotion
- l'application simple et efficace des lois et règlements

Communication et promotion

Objectifs	Cibles	Résultats
Produire un document corporatif expliquant et mettant en valeur le régime de l'industrie	Réalisation du document : mars 2003	Réalisée
Valoriser et faire connaître l'industrie de la construction	Réalisation d'une étude comparative des régimes de relations de travail de l'industrie de la construction dans différentes provinces canadiennes	Partiellement réalisée
	Réalisation d'une tournée auprès des principaux médias dans toutes les régions du Québec	Réalisée
	Réalisation de cinq conférences sur les perspectives économiques dans l'industrie de la construction à travers le Québec	Réalisée

La campagne quinquennale *Fiers de bâtir ensemble* lancée en mai 2002 poursuit ses actions en 2003.

Visant à mieux faire connaître ce secteur d'activité auprès notamment des donneurs d'ouvrage et des intervenants décisionnels publics, une brochure portant sur l'industrie de la construction est réalisée et distribuée au début de 2003.

Dans cette même perspective, la CCQ tient en 2003 quatre conférences régionales portant sur les perspectives économiques dans l'industrie de la construction, soit sur la Côte-Nord, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, au Bas-Saint-Laurent-Gaspésie et en Estrie. En décembre, la CCQ tient sa conférence annuelle sur les perspectives économiques 2004 à Montréal. Les cinq rencontres sont concluantes puisque l'ensemble des médias visés couvrent les événements sur leur territoire respectif. S'ajoutent à ces actions quelque 40 rencontres régionales avec les partenaires de l'industrie et gens du milieu des affaires afin de fournir de l'information sur le régime de l'industrie, faire valoir les avantages qui en découlent et l'importance de respecter les cadres établis.

En cours d'année, des journalistes des grands quotidiens sont rencontrés afin de leur présenter et démystifier l'industrie de la construction et changer les perceptions à son endroit. Ceci donne lieu à la publication de plusieurs articles touchant divers aspects de l'industrie et privilégiés par la campagne *Fiers de bâtir ensemble*.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Application simple et efficace des lois et règlements

L'un des principaux rôles confiés à la CCQ est celui d'assurer l'application des conventions collectives. Pour remplir adéquatement cette responsabilité, la CCQ participe activement à la recherche de solutions dans les situations de mésententes, celles-ci découlant souvent d'interprétations divergentes de clauses des conventions collectives ou du champ d'application. La CCQ tente de prévenir les situations conflictuelles et d'éviter un processus menant à la judiciarisation d'une mésentente. Un chantier dont les travaux se déroulent dans un climat favorable est profitable à tous les intervenants. Un ensemble de mesures sont mises en place en ce sens dont certaines sont prévues par les signataires des conventions collectives et lient la CCQ.

Objectif	Cibles	Résultats
Favoriser l'implantation de mécanismes de résolution des différends qui minimisent la judiciarisation	Réalisation du projet corporatif d'identification des mécanismes de prévention et de résolution des mésententes : décembre 2003	Non réalisée
	Interventions préventives sur tous les chantiers d'importance afin de concilier les différends	Réalisée
	Optimiser le traitement des dossiers en provenance du commissaire de l'industrie de la construction en maximisant l'effort fait au niveau de la conciliation et en révisant tous les dossiers soumis	Partiellement réalisée Exercice complété pour les dossiers relatifs à la qualification professionnelle

Afin d'assurer une interprétation uniforme des conventions collectives dans un climat de travail harmonieux, la CCQ privilégie la conciliation préventive avec les parties afin de prévenir et de résoudre les litiges à la source. Ainsi, bien que le projet ne soit pas réalisé en 2003, l'identification des mécanismes alternatifs de prévention et de résolution des mésententes sur les chantiers est amorcée.

Des interventions préventives sont effectuées dans 50 cas importants de travaux de machinerie de production afin de concilier les mésententes potentielles. Pour certains grands chantiers et des dossiers d'importance, des démarches sont entreprises auprès des parties signataires et des intervenants sur le terrain afin de convenir des conditions de travail qui s'appliquent et de les sensibiliser aux conséquences de leur non-respect. Des rencontres se déroulent de préférence avant le début des travaux ce qui a pour effet, dans la majorité des cas, d'éviter des conflits majeurs lors de l'exécution des travaux. Trois cas sont traités en 2003.

Dans le cadre de leurs conventions collectives respectives, les trois secteurs non résidentiels se sont dotés d'un comité de résolution des conflits de compétence en vue de déjudiciariser les conflits et de ne pas entraver le cours des chantiers de construction. Pour soutenir les parties, la CCQ assume la gestion et le soutien de ce comité en plus d'assurer un rôle conseil. En 2003, 16 dossiers sont traités pour les trois secteurs totalisant ainsi 112 cas depuis la mise en place de ces comités en 1999. Au cours de cette période, 75 % des cas sont réglés par ce canal et ne font pas l'objet d'une contestation devant le commissaire de l'industrie de la construction.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectif	Cibles	Résultats
Assouplir les règles administratives ou législatives en vigueur afin de répondre aux besoins de certaines clientèles ou de certains marchés	Identification des problématiques spécifiques et récurrentes des régions ressources du Québec (Côte-Nord, Abitibi, Nord du Québec) face à la réglementation et à la manière de l'appliquer	Réalisée
	Décision afin de disposer de la demande du conseil régional de développement de la Baie-James ainsi que du grand conseil Cris concernant la création d'une région de placement pour le Nord du Québec et mise en œuvre des décisions prises	Partiellement réalisée
	Faciliter l'intégration des ressources œuvrant au niveau de la machinerie de production et des plates-formes élévatrices en assurant le traitement de leur demande d'exemption à l'intérieur d'un délai maximum de cinq jours ouvrables	Réalisée

Relativement à la demande du conseil régional de développement de la Baie-James ainsi que du Grand conseil des Cris concernant la création d'une région de placement pour le Nord du Québec, une rencontre a lieu avec les divers représentants concernés en 2003. Trois populations souhaitent actuellement la création d'une région Nord du Québec, soit les Jamésiens, les Cris et les Inuits.

Deux groupes de travailleurs et d'entrepreneurs sont visés par l'assujettissement de travaux en 2003. Il s'agit de personnes œuvrant au niveau de la machinerie de production et des plates-formes élévatrices. Le traitement des demandes déposées permet l'émission d'une centaine d'exemptions valides pour 12 mois. L'intégration est réalisée selon un processus de reconnaissance de l'expérience de travail acquise dans les tâches nouvellement soumises à l'application de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 5

Privilégier le développement des compétences des travailleurs de l'industrie pour répondre aux besoins du marché, assurer la relève et améliorer leurs perspectives d'emploi.

Pouvoir disposer d'une main-d'œuvre compétente en qualité et en quantité suffisantes est une nécessité pour une industrie aux cycles économiques et saisonniers variables. Plus qu'un défi, il s'agit là d'un enjeu important pour la CCQ à laquelle le législateur a confié les deux mandats suivants :

- mettre en place et gérer un régime de formation et de qualification permettant à l'industrie de s'assurer une main-d'œuvre compétente;
- voir à l'application de la loi et des règlements se rapportant à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre afin de s'assurer d'une main-d'œuvre répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'industrie.

Afin de répondre à ces deux impératifs, la CCQ privilégie trois axes stratégiques en 2003.

Modalités d'application administratives souples et efficaces

Assurer l'équilibre recherché entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans un contexte de grandes fluctuations comme celui de la construction suppose qu'un certain nombre de dispositions soient prises pour y parvenir. L'étude des mouvements de main-d'œuvre pour chacun des métiers et chacune des régions du Québec en fait partie et la réglementation relative à la gestion de la main-d'œuvre repose justement sur une excellente connaissance de ces mouvements des travailleurs (entrée et sortie) et sur une capacité de réaction rapide aux besoins ponctuels ou spécifiques de main-d'œuvre des employeurs.

La gestion de la main-d'œuvre s'effectue à partir de bassins de main-d'œuvre correspondants aux métiers et occupations de l'industrie. Elle permet d'assurer une main-d'œuvre en quantité suffisante et sur demande, de référer des travailleurs aux employeurs qui en font la demande.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
Maintenir l'état des bassins à des niveaux plus fiables	Vérification mensuelle de la disponibilité de tous les compagnons (métiers/régions)	Réalisée
	Vérification de la disponibilité des apprentis dans un délai maximal de 72 heures pour toute demande ponctuelle ou vérification visant à prévoir et à réagir à une pénurie de main-d'œuvre potentielle	Partiellement réalisée
	Vérification dans un délai maximal de 72 heures de la disponibilité des apprentis dans les situations spécifiques suivantes : demande ponctuelle et pénurie potentielle	Réalisée
Personnalisation du service pour toute demande de référence ne pouvant trouver de réponse adéquate par le canal régulier et satisfaction du besoin dans 100 % des cas	Personnalisation du service pour toute demande de référence ne pouvant trouver de réponse adéquate par le canal régulier et satisfaction du besoin dans 100 % des cas	Réalisée

En 2003, la gestion des bassins de main-d'œuvre demeure une priorité. Ainsi, les contrôles informatiques et manuels continuent d'être le moyen d'obtenir le portrait le plus juste possible de la disponibilité de la main-d'œuvre.

S'ajoute en 2003 un nouveau service offert aux salariés de l'industrie. Ces derniers peuvent, en utilisant un système de réponse vocale interactive (RVI), signaler leur disponibilité. Ce nouveau service téléphonique est en opération 24 heures par jour et sept jours par semaine.

Ce reflet plus juste de la disponibilité de la main-d'œuvre permet à 6 274 nouveaux apprentis d'intégrer l'industrie en raison de situations de pénurie. Ces entrées touchent principalement pour 2003 les métiers de charpentiers-menuisiers, de carreleurs, de couvreurs, de peintres, de plâtriers et de poseurs de systèmes intérieurs.

En vue de favoriser le développement d'une relève compétente, la CCQ s'est dotée de plusieurs mécanismes portant sur l'élaboration des programmes, la gestion des écoles, une présence active dans le milieu, la réglementation et la promotion. Au cours de l'année 2003, des travaux de révision des programmes d'études suivants sont menés avec le ministère de l'Éducation : briquetage-maçonnerie, carrelage, charpenterie-menuiserie, électricité de construction, installation de systèmes de sécurité, montage-assemblage, plâtrage, mécanique de protection contre les incendies, montage et installation de produits verriers.

Afin d'assurer la relève dans les titres occupationnels, l'opération *Chantiers, équipements et organismes* est reconduite en 2003.

La main-d'œuvre de l'industrie doit obligatoirement détenir un certificat de compétence-apprenti, compagnon ou occupation. En 2003, ce sont quelque 25 550 nouveaux certificats de compétence qui sont émis à autant d'individus en vertu des règles d'admission, soit une hausse de 22 % par rapport à l'an dernier. Pour la même période, la CCQ procède au renouvellement de quelque 95 000 certificats de compétence pour des individus qui démontrent avoir exercé des activités de construction dans l'industrie au cours des 14 mois précédant l'échéance de leur certificat, soit 8 200 de moins qu'en 2002.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Tableau 3

Certificats de compétence renouvelés	2003	2002	2001
Compagnon	59 428	63 850	62 730
Apprenti	21 246	24 515	20 170
Occupation	14 403	14 912	11 962
Total	**95 077**	**103 277**	**94 862**

Au 31 décembre 2003, quelque 123 000 personnes détiennent un certificat de compétence. Le niveau important de l'activité de construction en 2003 nécessite des besoins additionnels de main-d'œuvre. Ainsi, plus de 25 000 nouveaux certificats sont émis.

Tableau 4

Détenteurs de certificats de compétence	2003	2002	2001
AU 31 DÉCEMBRE			
Compagnon	66 648	63 441	61 867
Apprenti	30 951	26 865	23 082
Compagnon-apprenti	5 608	4 986	4 622
Occupation	19 880	17 822	16 389
Total	**123 087**	**113 114**	**105 960**

Les recommandations d'un rapport de 1996 visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction avaient pour cible : 2 % de main-d'œuvre active féminine en 2006. Depuis ce temps, le nombre de femmes sur les chantiers de construction affiche des hausses substantielles, en moyenne de plus de 25 % par année, alors que la main-d'œuvre totale augmente en moyenne de 5 %. Au 31 décembre 2003, 1 145 femmes détiennent un certificat de compétence, une augmentation de 40 % par rapport à 2002. La part des femmes atteint maintenant 0,93 % de la main-d'œuvre totale.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Valorisation des métiers et de la formation professionnelle

Afin d'attirer une main-d'œuvre compétente dans l'industrie, la CCQ contribue à susciter l'intérêt des jeunes pour la formation professionnelle dans les métiers de la construction. On l'a vu, le premier axe de l'orientation 4, promotion et communication, vise cet objectif. Mais il est également essentiel que le réseau scolaire dispose de capacités suffisantes pour répondre aux besoins.

Objectifs	Cibles	Résultats
Soutenir et mettre en évidence les réalisations des diplômés en formation professionnelle	Mise en valeur des diplômés dans au moins un média écrit dans chacune des régions du Québec	Réalisée
	Conclusion d'une entente avec Compétences Québec relativement aux Olympiades québécoises de formation professionnelle en 2004	Réalisée
Susciter l'intérêt de la relève	Participation aux salons de l'éducation de Montréal et de Québec	Réalisée
	Participation au colloque annuel regroupant les conseillers pédagogiques et en orientation scolaire	Réalisée
	Développement et réalisation de rencontres d'information portant sur l'industrie de la construction, ses métiers et ses emplois auprès d'élèves de niveau secondaire dans 50 écoles du Québec	Réalisée
	Réalisation d'événements de relations publiques conjointement avec les écoles concernées mettant en vedette les quatre médaillés Québécois dans les métiers de la construction	Réalisée
	Accès pour 100 étudiants à des stages d'été sur les chantiers de construction	Partiellement réalisée 94 étudiants effectuent un stage
Faciliter l'accès à la formation professionnelle	Développement par le ministère de l'Éducation d'outils de reconnaissance d'acquis pour la clientèle de l'industrie de la construction	Non réalisée
	Acceptation par le ministère de l'Éducation d'une augmentation de la capacité des centres de formation pour les métiers suivants : charpentier-menuisier, poseur de revêtement souples et couvreur	Non réalisée Priorisation des demandes est cependant réalisée
	Proposition d'activités de perfectionnement dans toutes les régions et dans tous les métiers	Réalisée
	Proposition de formations adaptées aux besoins spécifiques des entreprises	Réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

En 2003, la CCQ soutient les quatre jeunes Québécois médaillés aux Olympiades canadiennes de la formation professionnelle et technique en vue de leur compétition au Mondial des métiers en mai 2003 en Suisse. Le Conseil d'administration leur remet une bourse ainsi qu'un trophée à l'image de la campagne *Fiers de bâtir ensemble* pour souligner leur audace et leur contribution à l'industrie. Des conférences de presse dans les régions où ont été formés les jeunes sont organisées conjointement avec les écoles pour faire connaître ces jeunes, susciter l'intérêt du milieu afin de les encourager dans cette aventure, mais aussi pour présenter des modèles aux autres jeunes afin de les intéresser à l'industrie de la construction pour y développer une carrière. Les médias des régions visées (Estrie, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, Québec et Montréal) couvrent largement ces événements et font en sorte de diffuser l'information sur presque l'ensemble du territoire du Québec.

Toujours dans cette même perspective de susciter l'intérêt de la relève, plus de 1 500 jeunes de niveau secondaire sont rencontrés dans le cadre de conférences organisées dans des établissements scolaires et quelque 25 000 autres dans le cadre des salons de l'éducation de Montréal et Québec pour susciter l'intérêt des jeunes aux métiers de la construction et promouvoir l'engagement de l'industrie à intégrer une main-d'œuvre formée. De même, près de 800 conseillers pédagogiques et en orientation scolaire sont rencontrés dans le cadre de leur colloque annuel pour mieux leur faire connaître les métiers et les perspectives d'emploi dans l'industrie de la construction.

Tout comme en 2002, s'inscrivant aux actions réalisées par le gouvernement du Québec pour promouvoir la formation professionnelle dans le cadre de sa semaine thématique ayant lieu en novembre, une publicité est diffusée dans 110 salles de cinéma durant ce mois rejoignant plus d'un million de personnes dont 85 % représente la clientèle visée, soit celle entre 15 et 34 ans.

Depuis quelques années, des stages d'été sont organisés sur des chantiers de construction pour les étudiants dans les métiers de la construction. En 2003, 94 étudiants y participent.

Durant l'année, l'industrie accueille 3 849 personnes diplômées, soit 19 % de plus qu'en 2002, et 7 853 personnes intègrent l'industrie dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Si un diplôme d'études en formation professionnelle dans l'un ou l'autre des métiers de la construction est la porte privilégiée pour accéder à l'industrie, il importe que non seulement les cours adéquats soient offerts, mais aussi que l'offre puisse répondre à la demande de main-d'œuvre. En 2002, la CCQ avait réalisé une vaste consultation auprès des 26 sous-comités paritaires de métiers sur les besoins de main-d'œuvre pour l'horizon 2002-2005. Pour appuyer cette consultation, la CCQ avait élaboré un modèle de prévision par métier tenant compte des secteurs d'activité de chaque métier, du roulement de la main-d'œuvre ainsi que du vieillissement des travailleurs.

Les résultats de cette consultation ont servi à l'émission d'un avis de la CCQ au ministère de l'Éducation sur les besoins de diplômés par métier pour cette période, avis qui recommandait une augmentation de 1 000 diplômés par an dans les métiers de la construction. Les besoins totaux de nouveaux apprentis sont estimés à près de 6 000 par an et un taux d'environ 70 % de diplômés est visé, soit près de 4 500 finissants.

Le perfectionnement de la main-d'œuvre est également un aspect important du développement de la main-d'œuvre et qui nécessite que des mesures adéquates soient prises pour en faciliter l'accès. De plus, une centaine de demandes sont répondues pour combler des besoins spécifiques de formation de main-d'œuvre de la part d'entrepreneurs de construction et donnent lieu à la tenue de 59 groupes de formation.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Promotion d'une culture de formation professionnelle continue

Dans un contexte où les techniques de travail évoluent et où l'introduction de nouveaux matériaux et procédés est courante, le maintien et le développement des compétences sont essentiels. L'industrie s'investit dans une panoplie de mesures afin d'accroître la participation aux activités de perfectionnement.

Objectifs	Cibles	Résultats
Hausser le nombre de travailleurs participant aux activités de perfectionnement de leur métier	Ratio de participation par rapport à la population active de l'industrie s'élevant à 7 %	Réalisée
Diversifier l'offre de service d'activités de perfectionnement	Réalisation d'études de faisabilité sur la formation à distance et la formation en ligne	Non réalisée

Pour améliorer la qualité de la main-d'œuvre, l'industrie favorise la formation continue et, à l'appui de ses interventions, la CCQ, de concert avec ses partenaires de l'industrie, du réseau scolaire et du gouvernement, met en place des mesures et des actions favorisant sa réalisation, à savoir : l'estimation des besoins, le développement d'outils de formation, le financement des activités, la promotion de l'offre de service, la gestion des mesures incitatives et la satisfaction des besoins.

Le processus d'estimation des besoins de perfectionnement et de recyclage vise à répondre aux besoins de développement dans les métiers et occupations en fonction des activités économiques sectorielles et régionales. Cette estimation est un processus auquel participent les 26 sous-comités professionnels, les neuf sous-comités régionaux et le CFPIC. Ces comités assurent une vigie par rapport au développement de leur métier et occupation ou par rapport à l'activité économique de leur région et ce faisant, favorisent une estimation de besoins arrimée aux réalités de l'industrie.

Les besoins pour la période scolaire 2002-2003 visent 17 982 travailleurs en perfectionnement et 9 654 travailleurs en obligation de formation. En effet, pour assurer la présence d'une main-d'œuvre compétente chez les personnes non diplômées, celles-ci sont soumises à l'obligation de suivre un module du programme d'études de leur métier.

Tableau 5

Besoins de perfectionnement estimés

Région	2002-2003
Abitibi-Témiscamingue	611
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	1 326
Côte-Nord	1 222
Estrie	945
Grand Montréal	7 119
Mauricie-Bois-Francs	1 495
Outaouais	1 075
Québec	2 973
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 216
Total	**17 982**

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

À l'exercice d'estimation des besoins de perfectionnement et recyclage succède l'estimation du coût pour la satisfaction de ces besoins. Cette estimation a pour objet de déposer une demande de financement aux différents partenaires financiers à savoir : le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec, le Comité de gestion de l'utilisation du *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction* et le Comité de gestion du *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel*.

Les conventions collectives prévoient pour chacun des secteurs de l'industrie, le versement d'une contribution de 0,20 $ par heure travaillée à des fonds de formation de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Ces conventions prévoient également un Comité de gestion de l'utilisation du *Fonds de formation de l'industrie de la construction* et un Comité de gestion du *Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel*. La CCQ et ces comités se partagent les responsabilités en vertu d'ententes administratives et ce, dans le respect des règles générales d'utilisation des fonds adoptées par le CFPIC et des précisions apportées par ces comités.

Du côté d'Emploi-Québec, une entente convenue en 2000 avec la CCQ permet le maintien des prestations d'assurance emploi à la main-d'œuvre de l'industrie qui participe à des activités de formation.

La CCQ publie une offre de perfectionnement et de recyclage comptant des groupes de formation répartis sur tout le territoire québécois. Cette offre est diffusée directement à plus de 109 000 salariés et plus de 4 200 répertoires complets sont acheminés aux entreprises ainsi qu'aux associations patronales et syndicales. L'offre de service, périodiquement mise à jour, se retrouve sur le site Internet de la CCQ.

En octobre 2003, de concert avec le *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction*, la CCQ tient une activité portes ouvertes avec huit des écoles dédiées à la construction dans le cadre de la « Semaine de formation des adultes » en vue de sensibiliser la clientèle à la multitude de cours disponibles pour assurer leur perfectionnement de même que les incitatifs financiers pour les y aider.

En plus, pour assurer un service en lien avec la demande de formation, la CCQ offre, grâce au soutien financier du *Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction*, une ligne téléphonique sans frais dédiée spécifiquement à la clientèle qui désire se former.

Au terme de l'exercice 2002-2003, 750 groupes sont formés avec la participation de 8 788 personnes. L'objectif fixé d'augmenter à 7 % le ratio des personnes participantes par rapport à la population de l'industrie est atteint pour se situer à 8,3 % de la population active en 2002. C'est une augmentation de 14 % par rapport à l'année scolaire 2001-2002. Des activités de formation sont réalisées dans chacune des régions du Québec, dans tous les métiers et titres occupationnels.

L'obligation faite à la population ayant intégré l'industrie dans le cadre d'une pénurie de la main-d'œuvre favorise l'augmentation obtenue puisque 3 632 des 9 654 personnes visées participent à une activité de formation. S'ajoutent à cette clientèle 5 156 travailleurs ayant participé sur une base volontaire à des activités de perfectionnement.

Les incitatifs à la formation consentis par les fonds de formation ne sont pas étrangers à l'accroissement de la participation. Ces incitatifs diminuent l'impact lié à la hausse du prix de l'essence, établissent des standards axés sur la réalité du marché en termes de coût d'hébergement et compensent pour des frais fixes encourus pour le déplacement à des cours. Ces incitatifs ont un effet très favorable sur la participation de la clientèle aux activités offertes. En 2002-2003, plus de 7 560 personnes obtiennent le remboursement de leurs frais de déplacement ou de séjour. Ce sont 27 916 chèques qui sont émis pour cette période à une fréquence hebdomadaire pour la clientèle étudiant à temps plein, et bimensuelle pour la clientèle étudiant à temps partiel.

Quant à la propension à terminer la formation, elle est exceptionnelle avec un seuil de 92 %. Ce taux de rétention était de 93 % en 2001-2002. La participation des travailleurs est à la hausse depuis six années consécutives.

L'objectif pour l'année scolaire 2003-2004 est de maintenir la participation autour de 7 % vu la croissance de la main-d'œuvre dans l'industrie et d'assurer la réalisation d'une activité de formation dans chaque métier-occupation et dans chacune des régions du Québec.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 6

Poursuivre la mise en place d'un cadre de gestion qui répond aux enjeux organisationnels et facilite l'atteinte des objectifs visés.

La CCQ est consciente que l'atteinte de ses objectifs repose sur son personnel. C'est pourquoi elle mise sur leur développement et l'intégration des valeurs organisationnelles. De plus, dans un contexte où la clientèle est de plus en plus exigeante et où toute organisation doit démontrer sa capacité à rencontrer les résultats visés dans un souci d'efficience, la mesure des résultats devient incontournable.

C'est dans cette visée qu'a été définie l'orientation stratégique portant sur le cadre de gestion et supportée par trois axes d'intervention.

Intégration du profil du gestionnaire

Objectif	Cible	Résultat
Développer les compétences des gestionnaires identifiés au profil recherché par la CCQ	Intégration au contrat de performance 2003 d'une attente portant sur le travail d'équipe et maintien de celle portant sur le service à la clientèle	Réalisée

Dans le but de contribuer à l'amélioration du cadre de gestion de l'organisation, le programme de gestion de la performance intègre pour 2003 une attente portant sur l'amélioration du service à la clientèle et une autre sur le travail d'équipe auxquelles tous les membres du personnel hors convention souscrivent.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Développement d'outils de gestion

L'approche de gestion par résultats représente un défi important pour l'organisation et c'est la raison pour laquelle les mesures adéquates et les outils appropriés sont mis de l'avant pour soutenir les gestionnaires en ce sens.

Objectifs	Cibles	Résultats
Se doter d'outils permettant de suivre l'évolution de la performance organisationnelle	Implantation d'un tableau de bord corporatif pour le suivi des projets : mai 2003	Réalisée
	Implantation d'un tableau de bord pour le suivi des projets d'aide gouvernementale : août 2003	Réalisée
	Identification des indicateurs permettant de mesurer la performance organisationnelle : octobre 2003	Non réalisée
	Détermination du cadre et de l'outil devant supporter le tableau de bord corporatif de performance organisationnelle : novembre 2003	Non réalisée
	Constitution d'informations de gestion sur les services rendus par le programme *CONSTRUIRE en santé*	Réalisée
	Détermination des délais de traitement des dossiers de réclamations de salaire et des demandes d'opinions juridiques	Réalisée
	Constitution d'informations de gestion permettant d'évaluer la performance et la qualité des services rendus par les procureurs régionaux	Réalisée
Favoriser l'implantation de la gestion par résultats	Intégration dans le contrat de performance 2003 des directeurs d'une attente spécifique portant sur le suivi et la mesure des résultats	Réalisée
	Offre d'une séance de formation à l'intention de tous les gestionnaires sur les indicateurs de performance : août 2003	Partiellement réalisée
	Présentation à tous les gestionnaires du cadre de contrôle de gestion et de l'évaluation des risques : novembre 2003	Non réalisée
	Tenue auprès des 140 agents de bureau, techniciens et inspecteurs affectés aux enquêtes de livre de deux rencontres d'évaluation et de suivi des besoins en développement des habiletés de compétence et mise en place d'une structure de « coaching » permettant d'y répondre	Réalisée

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Objectifs	Cibles	Résultats
	Conception et réalisation d'un diagnostic structuré auprès des 400 ressources du réseau régional et portant sur la valeur ajoutée de la démarche de « coaching » introduite auprès des gestionnaires, coordonnateurs et préposées principales	Réalisée
	Accès par 100 % des gestionnaires concernés aux informations de gestion des activités d'inspection sur une base mensuelle	Réalisée
	Implantation d'une démarche systématique d'appréciation, de suivi et de rétroaction quant à l'atteinte des cibles en matière d'inspection	Réalisée
Actualiser et compléter les éléments du cadre de gestion des ressources humaines	Diffusion et implantation de la nouvelle politique et du cadre de développement professionnel : septembre 2003	Non réalisée
	Négociation avec le syndicat du nouveau processus de dotation des postes syndiqués : août 2003	Non réalisée
Actualiser et compléter les éléments du cadre de gestion des ressources informationnelles	Complétion et diffusion du cadre de gestion des ressources informatiques : novembre 2003	Partiellement réalisée Cadre complété
	Complétion et diffusion de la politique de gestion des ressources informationnelles	Partiellement réalisée Politique complétée

De façon générale, les cibles prévues dans la dotation d'outils permettant de suivre l'évolution de la performance organisationnelle sont rencontrées. Ainsi, le tableau de bord de suivi des projets corporatifs voit le jour et permet à la direction de déceler d'un seul coup d'œil les zones plus problématiques. Notons que malgré les retards dans la complétion du cadre de gestion des ressources humaines, tous les volets sont en cours et se finaliseront en 2004. Les consultations menées dans ces dossiers ont été plus longues que prévues.

Au niveau du réseau régional, chacune des directions régionales communique l'appréciation des résultats à l'ensemble de ses ressources en relation avec les orientations, objectifs et indicateurs correspondants. Elle identifie également les secteurs où des investissements devront être prioritairement consentis et analyse la contribution individuelle des ressources humaines à l'atteinte des objectifs. Ainsi, tous les gestionnaires ont accès aux résultats complets des activités d'inspection et ce, en relation avec les cibles et indicateurs visant à mesurer l'atteinte des objectifs. En effet, divers outils sont développés et les gestionnaires des bureaux régionaux sont formés en vue de les soutenir dans l'appréciation des résultats dans leur région. Divers échanges et rencontres ont lieu en cours d'année pour permettre d'apprécier les résultats et convenir de mesures appropriées. Les rapports sont transmis mensuellement et accessibles en tout temps.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

Administration des fonds en fidéicommis

La CCQ administre plusieurs fonds en fidéicommis destinés à remplir des fins clairement définies pour le bénéfice de différentes clientèles et qui totalisent plusieurs centaines de millions de dollars. C'est la raison pour laquelle la CCQ fixe un objectif spécifique lié à l'amélioration des contrôles pouvant entraîner une réduction des coûts pour le bénéfice de la clientèle.

Objectif	Cibles	Résultats
Améliorer les contrôles pouvant contribuer à la diminution des coûts administratifs ou de ceux découlant directement de l'utilisation des fonds	Régime d'assurance maladie de l'industrie : gestion plus serrée de la coassurance des conjoints	Réalisée
	Révision des processus reposant sur les validations directes chez les fournisseurs de services de santé	Non réalisée
	Implantation de mesures de contrôle additionnelles des transactions de paiement direct pour les dentistes et les pharmaciens	Non réalisée
	Fonds de formation de l'industrie : délai de paiement aux fournisseurs de matières premières et équipement : moins de 30 jours	Partiellement réalisée 95 % des paiements sont traités à l'intérieur de ce délai
	Développement d'outils devant soutenir la négociation des ententes de services avec les centres d'enseignement	Réalisée
	Dispensation de formation sur les habiletés de négociation aux huit professionnels de la formation en région	Réalisée

Les mesures de contrôle visant une gestion plus serrée de la coassurance sont réalisées. Toutefois, les efforts consentis envers celle-ci retardent les mesures additionnelles prévues pour le paiement direct des pharmaciens et des dentistes.

Orientations stratégiques 2003-2005 : résultats 2003

ORIENTATION 7

Assurer le maintien de l'intégralité du champ d'application de la loi.

Dans le cadre de l'application de la Loi R-20, la CCQ est appelée à prendre position en regard d'activités de construction qu'elle juge comme faisant partie intégrante de son champ d'application. À cette fin, un mécanisme est mis en place afin d'assurer que chaque demande de contestation d'un intervenant soit traitée de façon objective.

Ce processus se déroule comme suit :

- la demande est analysée par la CCQ de façon à bien comprendre les travaux concernés;
- en fonction de la loi, de ses règlements ainsi que de la jurisprudence en vigueur, la CCQ prend position en regard de l'assujettissement ou non des travaux;
- la position de la CCQ est communiquée avec toute l'information appropriée au requérant;
- si ce dernier n'est pas satisfait de la réponse de la CCQ, il peut faire appel de cette décision au commissaire de l'industrie de la construction dont la décision est sans appel et à laquelle les parties doivent obligatoirement se soumettre.

Ce processus permet de prévenir et de résoudre d'éventuels conflits, éliminant un nombre appréciable de recours au commissaire en fournissant une décision fondée sur le cadre législatif.

Objectifs	Cibles	Résultats
Assurer l'intégration harmonieuse des nouvelles clientèles issues de travaux déclarés assujettis afin de limiter les sources de contestation du champ d'application de la loi	Élaboration d'un cadre corporatif d'intégration de la main-d'œuvre et des entreprises nouvellement assujetties à la Loi R-20	Non réalisée
Assurer la coordination provinciale de l'ensemble des dossiers soumis au commissaire de l'industrie de la construction en matière de champ d'application de la loi	Détermination dans toutes les situations de l'opportunité des recours devant le commissaire	Réalisée
	Concertation avec les bureaux régionaux et les services juridiques afin de déterminer l'opportunité des recours devant le commissaire de l'industrie de la construction.	Non réalisée

Bien que certaines mesures soient déjà prévues par la CCQ lors de situations où de nouvelles entreprises et une nouvelle main-d'œuvre doivent être intégrées au champ d'application de la Loi R-20, le cadre corporatif ne peut être réalisé en 2003. Le dossier de la machinerie de production et les énergies consacrées à son déroulement harmonieux expliquent ce retard.

Autres activités et résultats

Autres activités et résultats

Le soutien à la progression des apprentis et la gestion des qualifications provinciale et professionnelle

L'actuel régime d'apprentissage dans l'industrie établit des périodes d'apprentissage pour les 26 métiers de l'industrie. Ainsi, la personne apprentie ayant complété son apprentissage doit se présenter à l'examen de qualification lequel, s'il est réussi, lui permet d'obtenir le statut de compagnon. Pour répondre aux attentes de l'industrie, la CCQ réalise des actions spécifiques pour le développement des examens et leur gestion.

Pour assurer l'adéquation entre la pratique du métier et les éléments évalués, les examens sont revus de façon régulière. Au cours de l'année 2003, la CCQ révise, avec des experts de métier, trois examens : carreleur, couvreur et mécanicien de chantier.

En 2003, la CCQ accueille 8 866 inscriptions aux examens de qualification provinciale et administre un volume inédit de 7 850 examens, soit une augmentation de 19 % par rapport à l'année 2002. Ce sont 625 séances d'examen dont 27 en dehors des bureaux de la CCQ et 119 séances avec une lectrice ou un lecteur pour répondre aux besoins de personnes analphabètes. Entre le moment où une personne s'inscrit à un examen et le moment où elle est présente à une séance, il se passe moins de 50 jours de calendrier dans 66 % des cas. Précisons que 98 % des personnes ont leur résultat détaillé par écrit dans moins de 10 jours ouvrables suivant leur séance d'examen.

Ils sont aussi nombreux à réussir l'examen dès le premier coup soit 76,8 % en 2002 et 77,5 % en 2003. De plus, la propension à réussir dès la première séquence reste nettement plus importante chez les personnes diplômées que chez les personnes non diplômées, soit 84 % par rapport à 74 %.

La qualification interprovinciale reconnue par les provinces canadiennes permet une mobilité de la main-d'œuvre qualifiée partout au Canada. Sur le plan interprovincial, cette responsabilité relève du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). La CCQ y contribue en participant aux analyses de tâches, à l'élaboration des questions et à la validation de ces examens désignés sous le vocable « sceau rouge ».

Au cours de l'année 2003, les ressources de la CCQ et des représentants désignés par les sous-comités professionnels valident les tâches du métier de monteur-mécanicien vitrier et celles de l'occupation monteur de ligne, pondèrent l'analyse des professions ferrailleur et monteur d'acier, élaborent une banque de questions pour le métier de carreleur et veillent à la traduction de questions des examens de charpentier-menuisier et de poseur d'appareils de chauffage. Au total, 90 jours-personne sont consacrés en 2003 à ces activités.

Autres activités et résultats

Soutenir la qualification de soudage

Le Bureau canadien de soudage a des exigences de qualification et de maintien de cette dernière à tous les deux ans. Pour y répondre, les conventions collectives dans l'industrie ont créé huit fonds de qualification en soudage. Les règles d'utilisation de ces fonds portent sur le coût des séances d'examen et le remboursement des dépenses encourues par la main-d'œuvre. Ces règles sont établies par les sous-comités professionnels et appliquées par la CCQ.

En 2003, la CCQ traite 876 demandes et accorde un remboursement totalisant 170 983 $, soit une augmentation de 5 % par rapport à 2002. L'objectif est de maintenir le délai d'un mois pour le traitement de chacun des dossiers.

Les services à l'organisation

Les services à l'organisation

Ressources humaines

La CCQ compte 738 postes permanents au 31 décembre 2003. Près de la moitié de son personnel travaille à l'un de ses dix bureaux régionaux et d'information répartis à travers le Québec. En 2003, 20 nouvelles ressources sont ajoutées au plan d'effectifs. La majorité de ces postes sont attribués à la Direction de la formation professionnelle et à la Direction des avantages sociaux afin d'améliorer la qualité du service à la clientèle.

Cent soixante-douze postes temporaires temps plein sont reconduits dans le cadre des projets financés par une aide gouvernementale pour contrer le travail au noir et favoriser l'allégement administratif.

Cent cinquante-quatre mouvements de personnel dûs aux promotions, départs et retraites, sont nécessaires en 2003 pour combler les postes permanents. À cet égard, la CCQ procède à 61 embauches. De même, afin de combler les postes des projets relatifs à l'aide gouvernementale et à pourvoir aux vacances causées par des maladies de longue durée ou des maternités, 188 mouvements de personnel temporaire temps plein sont dénombrés, dont 87 embauches.

Dans le cadre d'une approche de gestion préventive des accidents de travail, le développement d'un programme de gestion de l'agressivité au travail se poursuit en 2003.

À la fin de 2003, 195 griefs sont actifs. La médiation est toujours l'approche privilégiée pour régler les contentieux.

La révision du processus de recrutement

La CCQ poursuit le développement des projets amorcés en 2002, notamment l'amélioration de l'ensemble du processus de sélection pour le rendre plus transparent, plus discriminant et moins lourd. Elle établit un plan de cheminement de carrière de tous les postes syndiqués. De plus, elle développe des programmes d'intégration pour les classifications de préposé aux renseignements et technicien aux opérations.

Le guide d'accueil s'adressant aux nouveaux membres du personnel est introduit en 2003.

Les services à l'organisation

Tableau 6

Répartition des effectifs budgétisés

AU 31 DÉCEMBRE 2003

Direction générale	
Cabinet des membres	9
Vérification interne	5
Total	**14**
Direction générale – Administration et finances	
Direction Administration et finances	2
Communications	6
Ressources informatiques	73
Ressources matérielles	21
Recherche et organisation	10
Services juridiques	18
Ressources humaines	14
Ressources financières	41
Avantages sociaux	87
Total	**272**
Direction générale – Programmes et opérations	
Direction Programmes et opérations	4
Coordination service à la clientèle	3
Centres d'appels de Montréal	43
Centres d'appels de Québec	22
Application des conventions collectives	14
Inspection	13
Qualification professionnelle	20
Formation professionnelle	41
Direction des bureaux régionaux	2
Bureaux régionaux	
Abitibi-Témiscamingue	10
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	16
Côte-Nord	10
Bureau d'information à Baie-Comeau	5
Estrie	13
Mauricie-Bois-Francs	21
Montréal	139
Outaouais	15
Québec	48
Saguenay-Lac-Saint-Jean	13
Total	**452**
Grand total	**738**

Les services à l'organisation

Tableau 7

Répartition des postes occupés selon le statut au 31 décembre 2003

Poste	Nombre d'employés en poste	Pourcentage (%)
Cadres supérieurs	20	2
Cadres intermédiaires et professionnels	191	21
Techniciens en personnel	4	-
Secrétaires administratives	9	1
Employés syndiqués permanents	497	54
Employés syndiqués temporaires	181	20
Consultants	23	2
Total	**925**	**100**

Tableau 8

Répartition des effectifs selon le sexe au 31 décembre 2003

Type de poste	Sexe	Pourcentage
Hors convention	Femmes	40 %
	Hommes	60 %
Syndiqués	Femmes	70 %
	Hommes	30 %
Total	**Femmes**	**65 %**
	Hommes	**35 %**

Tableau 9

Répartition des effectifs selon l'âge au 31 décembre 2003

Âge	Pourcentage (%)
Moins de 20 ans	1
20-29 ans	13
30-39 ans	20
40-49 ans	43
50-59 ans	22
60 ans et plus	1

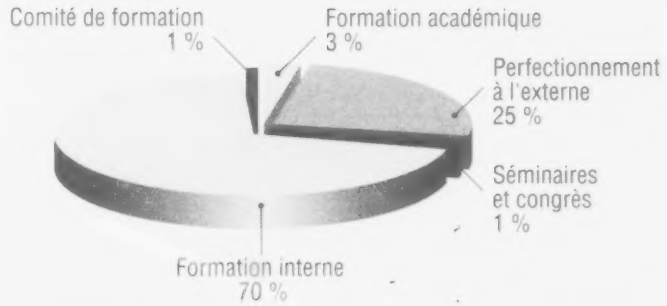
Les services à l'organisation

La formation du personnel

La formation est étroitement associée à l'atteinte des objectifs organisationnels et au développement des compétences du personnel. Les investissements en formation représentent 1,5 % de la masse salariale en 2003. La formation est essentiellement dévolue à l'enjeu relatif à la déclaration de l'activité de construction, à l'utilisation des nouvelles technologies informatiques et au développement des compétences du personnel.

Graphique 1

Répartition des dépenses de formation en 2003



Ressources financières

Le financement de la CCQ

L'activité dans l'industrie de la construction, principal déterminant des revenus de la CCQ, s'accroît de façon importante en 2003, soit de près de 11 %. Ceci permet à la CCQ de terminer l'année avec un excédent des revenus sur les dépenses de l'ordre de 4 millions de dollars.

Enfin, pour la huitième année consécutive, la CCQ bénéficie d'une aide financière gouvernementale pour intensifier ses efforts afin de percevoir tous les revenus et alléger le fardeau administratif des entreprises de construction ce qui entraîne une révision de budget.

Les services à l'organisation

La gestion des fonds en fidéicommis

Outre le salaire versé directement au salarié, les employeurs sont tenus d'acheminer les sommes prévues aux conventions collectives lors de la transmission de leur rapport mensuel. Ces montants sont alors distribués dans les fonds que la CCQ administre au niveau des congés payés, de la formation professionnelle, du régime de retraite ainsi que des régimes d'assurance.

Au 31 décembre 2003, les fonds gérés par la CCQ s'élèvent à près de 732 millions de dollars et se répartissent comme suit :

Tableau 10

Répartition des différents fonds sous gestion (en valeur comptable)

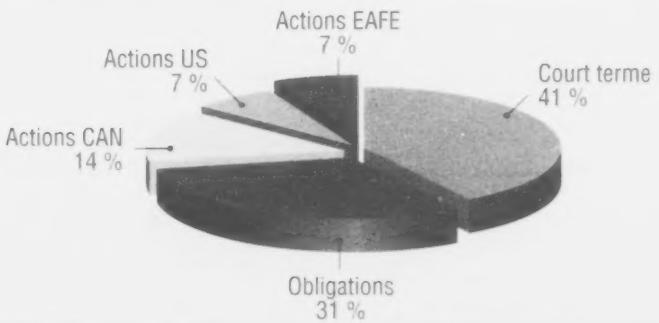
AU 31 DÉCEMBRE 2003	**en milliers de dollars**	**en %**
Fonds général d'administration	29 193	4,0
Fonds de congés payés	164 044	22,4
Fonds de réclamations	1 229	0,2
Fonds cotisations patronales	1 610	0,2
Fonds cotisations syndicales	5 711	0,8
Fonds de contributions sectorielles	63	-
Fonds spécial d'indemnisation	4 058	0,6
Fonds de qualification	2 452	0,3
Fonds de formation	117 603	16,1
Plan de formation	19 824	2,7
Régime de retraite	123 846	16,9
Régimes d'assurance	262 353	35,8
Total	**731 986**	**100**

La gestion des fonds dont la CCQ a la responsabilité est encadrée par une politique de placement, qui permet de réaliser un rendement global de 11,13 %.

Les fonds sont répartis entre les différents véhicules de placement selon les répartitions prévues à la politique.

Graphique 2

Répartition des fonds selon la politique de placement



Les services à l'organisation

Le critère de performance fixé pour cette activité est le suivant : sur une période de quatre ans, surpasser de 1/4 % les indices de référence des marchés. Les résultats sont présentés au tableau suivant.

Tableau 11

Performance des placements par rapport aux indices du marché

	2003		2000-2003	
	CCQ	Indice	CCQ	Indice
Court terme	3,04 %	2,91 %	3,82 %	3,91 %
Obligations	7,64 %	6,69 %	8,36 %	8,43 %
Actions CAN	0,31 %	26,72 %	6,61 %	6,12 %
Actions US	27,71 %	29,82 %	-1,88 %	-4,09 %
Actions EAFE	24,10 %	21,27 %	-5,81 %	-7,52 %
Total	11,13 %	10,15 %	4,80 %	4,50 %

Cet objectif est atteint en 2003. Par ailleurs les décisions prises en 2002 de gérer activement les portefeuilles d'actions canadiennes et internationales ont un rendement favorable de même que celles prises en regard des portefeuilles obligataires. Dans ce dernier cas, les gestionnaires contribuent à une valeur ajoutée de près de 1 %.

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

La Caisse de dépôt et placement du Québec gère les fonds du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction. Les fonds s'élèvent à 7,5 milliards de dollars au 31 décembre 2003 et la Caisse réalise un rendement de 14,93 % au cours de l'année, sous-performant le portefeuille de référence de 8 points de base.

Les services à l'organisation

Ressources informationnelles

En raison des mandats qui lui sont confiés, la CCQ gère, traite et administre une multitude de données et d'informations touchant ses clientèles et lui permettant de leur rendre les services auxquels elles s'attendent de l'organisation. La CCQ tire avantage des nouvelles technologies de l'information comme par exemple Internet pour améliorer l'accessibilité à ses services et alléger le fardeau administratif des entreprises.

Une nouvelle architecture du réseau informatique

En 2003, la CCQ procède au déploiement d'une nouvelle architecture pour le réseau informatique basée sur l'utilisation de la fibre optique, permettant par conséquent d'accroître de façon significative la capacité et la vitesse du réseau tout en réduisant les coûts mensuels de plus de 20 %.

Le remplacement des principaux équipements du centre de traitement informatique

Au cours de l'année, les principaux équipements du centre de traitement informatique situé au siège social, dont l'ordinateur central, l'imprimante laser à haut rendement, les équipements d'emmagasinage des données sur disques magnétiques et enfin, les unités de sauvegarde des données sur cartouches magnétiques sont remplacés. Ces nouveaux équipements contribueront à augmenter sensiblement la performance du réseau informatique de la CCQ et ainsi accroître la qualité de la prestation de service à ses clientèles.

Le processus d'amélioration continue

Dans un souci d'améliorer ses pratiques et ses installations technologiques, la CCQ procède régulièrement à des examens ciblés afin d'identifier des forces et par le fait même, déceler certaines faiblesses en matière de gestion des technologies. À cet effet, deux plans d'actions sont élaborés en 2003 et dont la réalisation s'amorce durant l'année. Ainsi, de nombreuses actions permettent d'améliorer le niveau de la prestation de service en termes de développement et d'entretien des systèmes informatiques. De plus, la sécurité de l'infrastructure technologique se renforce grandement par la réalisation de quelque 50 actions spécifiques au niveau de la gestion de la sécurité informatique.

Un outil de gestion et de suivi des incidents informatiques

Le déploiement des ordinateurs personnels comme outil de travail indispensable à chaque employé a pour effet d'augmenter substantiellement le nombre d'appels de soutien. La mise en place d'un outil de gestion et de suivi des incidents informatiques permet d'améliorer le processus de gestion de ces appels, d'améliorer la qualité du service aux utilisateurs et enfin, d'obtenir des informations de gestion qui permettent désormais de soutenir plus adéquatement la planification et l'organisation du travail de l'équipe affectée à ce rôle.

Une politique de gestion des ressources informatiques

L'utilisation des technologies à la CCQ touche tout son personnel. Ainsi, afin d'assurer une utilisation adéquate, autant individuelle que collective, une politique et des directives relatives à la gestion des ressources informatiques sont élaborées. Les lignes directrices de celles-ci visent à optimiser l'utilisation des ressources technologiques tout en protégeant l'infrastructure, les équipements et les données informatiques de la CCQ.

Les services à l'organisation

Ressources matérielles

Au cours de 2003, de nombreux travaux sont réalisés en vue de doter l'organisation de bureaux fonctionnels, à des prix raisonnables, facilement accessibles pour la clientèle et répondant aux besoins. Aussi, les espaces réservés à l'inspection au bureau régional de Québec sont réaménagés en vue de favoriser le regroupement des équipes de travail. De même, sont ajoutées trois salles d'entrevue multifonctionnelles à l'intention de diverses clientèles offrant un contexte physique favorable à la régularisation des situations conflictuelles.

Des travaux de rénovation et d'aménagement sont effectués au bureau d'information de Baie-Comeau afin de mettre en place un environnement respectant les normes définies en matière de service à la clientèle, de doter le personnel de postes de travail fonctionnels et de préserver les actifs de la CCQ en effectuant des travaux d'entretien majeurs de l'édifice. Le centre d'appels de Montréal est déménagé et réaménagé différemment pour favoriser un meilleur environnement adapté au travail de service téléphonique à la clientèle.

En vue de contribuer au suivi des budgets accordés, un outil d'estimation et de suivi des coûts relatifs à la réalisation d'un imprimé de plus de 10 000 exemplaires est développé pour assurer le gestionnaire-client d'une décision éclairée.

Projets particuliers

Projets particuliers

Accessibilité des Autochtones à l'industrie de la construction

Au cours de l'été et de l'automne 2003, la CCQ effectue une série de consultations en vue d'identifier les problématiques liées aux dossiers autochtones. Cet exercice permet de brosser un portrait de la situation. Des tournées sur des chantiers de construction et dans les communautés autochtones, ainsi que des rencontres avec les principaux interlocuteurs représentant la majorité des nations autochtones, permettent aussi de saisir une grande partie de la situation des relations entre l'industrie de la construction et les Autochtones.

Parmi les orientations de la CCQ, l'une veut que l'on mette en valeur le régime des relations de travail de l'industrie de la construction et la réglementation afférente en privilégiant le développement d'une stratégie et d'outils de communication; une application souple, efficace et un mode d'intervention axé sur la prévention et la recherche de solutions consensuelles. Cette orientation guide la CCQ qui cible les populations des régions ressources du Québec. Il s'agit d'identifier des problématiques spécifiques et récurrentes des régions ressources face à une réglementation de l'industrie de la construction et à la manière de l'appliquer; de privilégier le développement des compétences des travailleurs de l'industrie pour répondre aux besoins du marché. L'idée sous-jacente est d'assurer la relève et d'améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs autochtones, notamment en ayant comme objectif de susciter l'intérêt de la relève et de favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Plusieurs ententes entre les gouvernements du Québec, du Canada, Hydro-Québec et des communautés autochtones ciblent des mesures favorisant l'accès d'une main-d'œuvre autochtone aux chantiers de construction. Soucieuse de la qualité de l'information qu'elle diffuse aux travailleurs de l'industrie, la CCQ révise l'ensemble de ses formulaires afin de répondre à cette demande. Afin de bien identifier les travailleurs autochtones de l'industrie, la CCQ développe un outil informatique pour la gestion de ces dossiers.

Les relations que la CCQ entretient avec différentes communautés autochtones, particulièrement les Cris, sont aussi une priorité en 2003. L'entente « Paix des braves » avec les Cris et la Convention Nadoshtin donnent suite au projet prévu dans la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ). Cette convention, signée par le conseil tribal (Grand Conseil des Cris), de conseils de bande cris, Hydro-Québec et la Société d'énergie de la Baie-James, consent à Hydro-Québec le droit de construire et d'exploiter le projet EM1 et un deuxième projet soit Eastmain 1-A et la dérivation de la rivière Rupert.

La CCQ est explicitement mentionnée dans ces deux ententes; par exemple, dans l'entente « Paix des braves » : *Le Québec mettra en place des mesures administratives, notamment en collaboration avec la Commission de la construction du Québec, afin de faciliter aux travailleurs cris l'accès aux différents emplois découlant du développement hydroélectrique du territoire.* La CCQ met à la disposition des Cris un agent de liaison à son bureau régional de Val d'Or chargé, entre autres, d'aider de manière générale des Cris dans le processus d'accréditation et la reconnaissance de l'expérience de travail pertinente aux fins d'accréditation. Le travail accompli à ce jour est bien accueilli par le Grand Conseil des Cris.

Projets particuliers

Campagne sectorielle de notoriété - *Fiers de bâtir ensemble*

Conjointement avec les associations patronales et syndicales, la CCQ lance en mai 2002 une campagne de notoriété sectorielle : *Fiers de bâtir ensemble*. Le but visé par cette campagne 2002-2006 est de briser des mythes et des préjugés sur l'industrie de la construction et lui permettre de retrouver ces lettres de noblesse en la faisant mieux connaître ainsi qu'en valorisant ceux et celles qui en font partie. Cette campagne permettra également de susciter l'intérêt de la relève, peu informée à ce moment-ci des possibilités de carrière que ce secteur d'activité peut offrir aux jeunes et aux moins jeunes. Les activités de communication menées conjointement s'articulent principalement autour de cinq axes : l'économie, la relève et la formation, la qualité et la compétence, le travail au blanc, l'accès et le maintien à l'emploi des femmes.

En 2003, l'accent est mis sur la valorisation de la formation professionnelle et sur la relève par une participation à des événements publics rejoignant les jeunes (salons, cinéma et écoles principalement) et le Mondial des métiers de la construction où quatre Québécois sont en lice dans les métiers de la construction. De même, le volet économique fait l'objet de nombreuses interventions de relations publiques par la tenue d'activités et de rencontres avec les médias pour mieux faire connaître notamment l'impact économique de ce secteur d'activité sur l'économie québécoise.

Coordination d'assurance

Parmi les mesures visant la contenance des coûts d'assurance, la coordination d'assurance est une mesure permettant de contribuer à cet objectif. Ainsi, pour la période d'assurance de juillet à décembre, la CCQ effectue au printemps 2003 un recensement des couvertures d'assurance détenues par les conjoints de ses assurés à MÉDIC Construction. Ainsi, plus de 55 000 assurés sont rejoints et le conjoint est invité à déclarer la protection qu'il détient le cas échéant avec un autre assureur, MÉDIC devant dans son cas agir comme deuxième payeur et exiger que les dépenses médicales encourues par les conjoints soient d'abord soumises à leur assureur. Cette mesure entraîne des économies pour le régime d'assurance tout en permettant aux conjoints de profiter de remboursements accrus puisqu'ils peuvent profiter du remboursement total de leurs réclamations.

Projets particuliers

Mesures visant la déclaration de l'activité de construction

Depuis plusieurs années, la CCQ reçoit des sommes importantes du gouvernement du Québec afin d'entreprendre diverses actions devant améliorer la perception des revenus dans l'industrie de la construction. Ce sont plus de 50 millions de dollars qui ont été accordés depuis 1996.

Ces sommes ont servi à l'embauche de ressources additionnelles, à l'achat d'équipements informatiques, au développement de nouveaux services. Les ressources additionnelles dans les régions auront quant à elles permis d'accentuer les visites de chantier, de couvrir plus adéquatement l'activité dans les différentes régions et, de ce fait, d'intervenir plus rapidement auprès des employeurs délinquants. De plus, les sommes allouées pour soutenir le travail des inspecteurs en dehors des heures normales de travail auront permis une présence accrue et plus constante sur les chantiers à risque.

En se basant sur une comparaison de l'évolution de certains indicateurs économiques de la construction de 1994 à 2003 avec les heures de travail rapportées à la CCQ, on peut dégager les observations suivantes :

- Entre 1994 et 2003, le volume de travail rapporté a augmenté de 67 % alors que les investissements en construction ont augmenté de seulement 22 % en dollars constants (excluant ceux en rénovation résidentielle, en général non assujettis à la Loi R-20).
- Dans la construction institutionnelle et commerciale, le volume de travail rapporté a augmenté de 90 % alors que les investissements augmentaient de 26 %.
- Dans le secteur résidentiel, le volume de travail rapporté a augmenté de 75 % comparativement à 40 % pour les investissements.
- Dans les secteurs industriel et génie civil et voirie, il est difficile d'établir un lien direct entre l'évolution des investissements et celle des heures rapportées étant donné notamment la difficulté de mesurer la valeur des investissements en machinerie industrielle (pour lesquels des heures sont rapportées à la CCQ) et la difficulté d'évaluer les travaux de génie réalisés par la main-d'œuvre propre aux municipalités, à Hydro-Québec ou par les entrepreneurs autonomes. Il reste toutefois que dans ces secteurs le volume de travail a également augmenté plus vite que les investissements.
- En se basant sur l'évolution comparée dans les secteurs résidentiel et institutionnel et commercial, on peut estimer en 2003 à 30,5 millions les gains d'heures rapportées reliés à une progression du ratio d'heures travaillées par million de dollars dépensé depuis 1994.
- Après une certaine stagnation de l'amélioration des ratios en 2002, on constate une reprise des gains en 2003, en particulier dans le secteur résidentiel.
- D'autres indicateurs confirment également que la lutte au travail au noir porte fruits. L'emploi rapporté à la CCQ augmente plus rapidement que d'autres mesures de l'emploi dans la construction. Le nombre d'heures rapporté par logement mis en chantier est également en progression.

Projets particuliers

Scrutin syndical 2003

Depuis 1975, la CCQ est responsable de l'organisation régulière d'un vote d'adhésion syndical secret. Avec le régime de relations de travail mis en place en 1993, ce vote a lieu tous les trois ans depuis 1997. Le scrutin syndical tenu en juin 2003 permet l'attestation de la représentativité des quatre associations reconnues aux fins de la prochaine période de négociation des conventions collectives, les conventions actuelles venant à échéance le 30 avril 2004. Cette représentativité est en vigueur à compter du 13 septembre 2003.

Tableau 12

Représentativité 2003

Associations représentatives	2003
Conseil conjoint	71,88 %
CSD-Construction	13,82 %
CSN-Construction	10,60 %
Syndicat québécois de la construction	3,69 %

Services en ligne protégés et sécurisés

Engagée dans la voie de l'allégement administratif des entreprises et de l'accessibilité de ses services, la CCQ mise sur les nouvelles technologies pour favoriser ces deux objectifs.

Avec une douzaine de services offerts aux entreprises de construction en décembre 2002 faisant partie de la première phase de son plan de déploiement des services en ligne, la CCQ lance en 2003 la seconde phase de son plan de déploiement 2003-2004. Aux clientèles employeurs et associations pour lesquels des services sont offerts depuis 2001, les salariés, personnes de l'entreprise et retraités se voient offrir dès février des services en ligne personnalisés leur donnant notamment accès à leur dossier de formation, d'assurance, les heures déclarées inscrites à leur dossier par leurs employeurs, etc.

À la fin de 2003, plus de 17 000 salariés, retraités et personnes de l'entreprise sont inscrits aux services en ligne. Plus de 85 % des salariés abonnés aux services en ligne utilisent au moins un service en 2003. Le niveau d'utilisation est intéressant avec une moyenne d'utilisation de 3,5 services utilisés par mois par salarié.

Du côté des employeurs, la croissance d'adhésion aux services en ligne se poursuit avec un taux d'adhésion se situant à 60 % par rapport à 2002; le nombre d'employeurs abonnés passe en effet de 3 036 à 4 837.

La CCQ compte 21,5 % des employeurs actifs inscrits aux services en ligne comparativement à 12,6 % en 2002.

Les employeurs abonnés et utilisateurs des services en ligne (excluant les employeurs non abonnés qui effectuent leurs paiements en ligne via leur institution financière) comptent une moyenne d'utilisation de 2,5 services par mois par employeur utilisateur.

Pour cette clientèle, on observe un taux de pénétration des services offerts par la CCQ et visant l'allégement administratif des entreprises que :

- 11 % de l'ensemble des demandes de lettre d'état de situation sont formulées par les services en ligne durant l'année comparativement à 8 % en 2002;
- 20 % des rapports mensuels sont transmis, soit par téléphone (17 %) ou par les services en ligne (3 %) en utilisant une ou l'autre des deux options offertes par ce canal, soit 4,5 % de plus qu'en 2002; avec les bonifications apportées au rapport mensuel complété en ligne en 2004 (validations automatiques notamment), le taux de pénétration pourrait changer de façon favorable;
- 17 % des demandes de mouvement de main-d'œuvre sont effectuées par les services en ligne comparativement à 12 % en 2002; avec la réponse aux demandes en temps réel mise en place en janvier 2004, ce service devrait connaître une croissance encore plus importante.

Autres responsabilités

Autres responsabilités

En vertu de ses mandats ou des responsabilités qui lui incombent, la CCQ doit rendre compte des résultats atteints en regard des éléments suivants :

- La vérification des licences délivrées par la Régie du bâtiment du Québec aux entrepreneurs.
- L'application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre.
- La gestion des certificats des boutefeux.
- La politique linguistique.

Vérification des licences des entrepreneurs

De par la *Loi sur le bâtiment*, la CCQ vérifie la détention de la licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) par les entrepreneurs qu'elle rencontre sur les chantiers de construction assujettis à la loi. En 2003, la CCQ informe la RBQ de 1 640 situations relativement à des entrepreneurs actifs sur les chantiers sans détenir de licence.

La CCQ est aussi responsable de l'application du *Règlement sur les restrictions de licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public*. Ce règlement a comme objectif de restreindre l'obtention d'un contrat public aux employeurs ayant accumulé un certain nombre d'infractions relatives à la loi telles que la non-déclaration des heures ou la non-détention de certificat de compétence, une suspension de travaux, ou bien, une réclamation établie au moyen d'une expertise basée sur l'étendue des travaux.

Depuis sa mise en vigueur en octobre 1998 jusqu'au 31 décembre 2003, la CCQ a expédié 1 392 avis à la RBQ relativement à l'émission d'une telle licence. En 2003, 147 licences, comportant la mention restreinte sont émises. Aussi, l'analyse du profil des entrepreneurs visés démontre que ce règlement touche majoritairement des groupes d'entrepreneurs qui sont les plus susceptibles d'être problématiques parce qu'ils ne sont pas enregistrés à la CCQ, ou parce qu'ils déclarent un nombre minime d'heures.

Dans l'objectif d'inciter les employeurs à débourser les sommes dues à leurs salariés, la CCQ recommande en 2003 à la RBQ, pour révocation, 28 nouvelles licences d'entrepreneurs associés à des situations d'insolvabilité. En fonction de la *Loi sur le bâtiment*, un entrepreneur ayant fait faillite ne peut obtenir une nouvelle licence pour une période de trois ans. Par ce mécanisme, la CCQ avise la RBQ que ces employeurs sont en situation d'insolvabilité et que des sommes sont dues aux salariés suite à l'obtention d'un jugement. Si l'employeur règle les montants dûs, la révocation est levée.

Application des ententes intergouvernementales sur la mobilité de la main-d'œuvre

Dans l'exercice de ses fonctions, la CCQ doit collaborer à la réalisation des engagements du gouvernement du Québec dans le cadre d'ententes intergouvernementales en matière de mobilité de la main-d'œuvre ou de reconnaissance mutuelle des qualifications, compétences et expériences de travail dans des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

L'entente avec l'Ontario

Au cours de 2003, 418 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre ontarienne d'exercer ses activités au Québec.

Tableau 13

Délivrance de documents à la main-d'œuvre ontarienne pour exercer au Québec – 2003

Certificats de compétence émis ou renouvelés	18
Exemptions de certificat de compétence émises ou renouvelées	227
Certificats d'enregistrement de l'Ontario	173
Total	**418**

Autres responsabilités

L'entente avec Terre-Neuve

Depuis le 24 avril 1998, une entente existe entre Québec, Terre-Neuve et le Labrador afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction.

Au cours de 2003, 16 documents sont délivrés permettant ainsi à la main-d'œuvre de Terre-Neuve d'exercer ses activités au Québec.

Gestion de la certification des boutefeux

À la suite d'une entente avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la CCQ se voit confier la gestion du processus de certification des boutefeux à partir de janvier 1994. Ces professionnels de l'utilisation des explosifs, qu'ils interviennent sur les chantiers de construction, dans l'industrie du cinéma ou ailleurs, passent l'examen écrit auprès de la CCQ et se voient émettre un certificat de boutefeu à la réussite de l'examen.

La nature même des produits utilisés par les boutefeux exige un processus rigoureux de suivi de l'émission des certificats. Une entente avec la Sûreté du Québec permet à la CCQ de révoquer, au besoin, le certificat d'une personne qui ne satisfait plus aux exigences d'émission et de renouvellement.

Au 31 décembre 2003, 544 personnes détiennent un certificat à titre de boutefeu parmi lesquelles 360 disposent déjà d'un certificat de compétence.

Politique linguistique

Le Comité sur la politique linguistique de la CCQ, créé le 28 janvier 1997, a réalisé la politique adoptée en 1999. Ce comité est composé de quatre membres issus des unités administratives de la CCQ responsables des communications, des ressources informatiques et des achats, et est présidé par le secrétaire de la CCQ. Le comité ne tient aucune rencontre en 2003.

Publiée en 2002 et remise à tout le personnel, une publication officielle de la politique linguistique de la Commission de la construction du Québec est distribuée à tout nouveau membre du personnel à compter de 2003. Durant l'année, la CCQ participe à la promotion de la septième Francofête organisée par l'Office de la langue française et tient un concours auprès de son personnel.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction

FFIC
FONDS DE FORMATION
DE L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Composition du Conseil d'administration du fonds de formation de l'industrie de la construction

Président :
Yves Paré

Membres
Associations patronales
- F.-Mario Lessard, ACQ
- André O. Morin, ACQ
- Pierre St-Arnaud, ACQ
- Jean Perron, ACRGTQ
- Pierre Tremblay, ACRGTQ

Substituts
- Jean Boivin
- Lyne Marcoux
- Michel Cossette
- Christian Tétreault
- Guy Duchesne

Associations syngicales
- Pierre Emond, Conseil Conjoint
- Gino Morin, Conseil Conjoint
- Michel Fournier, CSD-Construction
- Ted McLaren, CSN-Construction
- Sylvain Gendron, SQC

Substituts
- Pierre Morin
- Pierre Labelle
- Martin Ouellet
- Serge Langlois
- Annie Robineau

Introduction

Une enquête réalisée par la firme ECHO pour le compte du Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction (FFIC) révèle que **47 %** de la main-d'œuvre et **51 %** des employeurs de l'industrie affirment connaître le rôle du FFIC, soit pratiquement une personne sur deux. Il s'agit d'une **hausse de plus du double** comparativement au *Rapport de recherche sur les incitatifs au perfectionnement et au recyclage dans l'industrie de la construction* publié en 2000 par Jean Charest, professeur à l'Université de Montréal, qui faisait état d'un taux de notoriété d'à peine **21,6 %** auprès des travailleurs, les employeurs n'ayant pas été sondés à l'époque.

Cette hausse significative confirme que les actions entreprises par le FFIC (agents de promotion implantés dans les associations syndicales et patronales, revue Formation, site Internet, outils promotionnels, etc.) portent fruits et contribuent à l'avancement d'une culture de formation continue au sein de l'industrie de la construction.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Rappel des objectifs 2003	Actions réalisées 2003
• Accroître la notoriété du FFIC auprès des travailleurs et des entreprises de l'industrie. • Mettre l'accent sur la formation en entreprise.	• Maintien des subventions de 700 000 $ aux associations patronales et syndicales pour le financement et le soutien des agents de promotion de la formation.
• Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour les secteurs institutionnel et commercial, industriel et génie civil et voirie.	• Un montant de 45 000 $ a été mis à la disposition des associations syndicales et patronales afin de positionner le FFIC au sein de leurs publications, événements ou autres outils de communication.
• Intensifier la présence du FFIC auprès des travailleurs ayant suivi une activité de perfectionnement.	• Un multi-outil a été envoyé à chaque travailleur ayant suivi une activité de perfectionnement au cours de l'année scolaire 2002-2003. Un questionnaire visant à mesurer la satisfaction sur le cours suivi a été joint à cet envoi.
• Entreprendre un sondage scientifique sur la satisfaction de la clientèle ayant suivi du perfectionnement ainsi que sur la notoriété du Fonds.	• Une enquête téléphonique visant à mesurer la notoriété du FFIC a été réalisée entre le 23 septembre et le 17 octobre 2003 auprès de quelque 1 225 travailleurs et 512 employeurs.

Communication-marketing

Thématiques développées :

Le FFIC s'est doté d'une nouvelle image et des thématiques visant à promouvoir sa mission de promotion et de financement du perfectionnement auprès de la main-d'œuvre et des entreprises de l'industrie. Le thème « Le perfectionnement, c'est payant ! » s'adresse à la main-d'œuvre et vise à démontrer que le financement offert par le FFIC leur permet de s'enrichir en nouvelles connaissances, en valorisation et en possibilités d'emploi (meilleur revenu annuel). Le thème « Le perfectionnement, ça s'entreprend ! » s'adresse aux employeurs et vise à démontrer que le perfectionnement de la main-d'œuvre, c'est aussi leur affaire et que le FFIC les invite à s'impliquer dans la formation de leurs salariés.

Afin d'appuyer ces thématiques, de nouvelles brochures, des affiches et des portes-clés en forme de casques de construction à l'effigie du FFIC (50 000 jaunes et 5 000 blancs) ont été produits et distribués dans l'industrie par le biais des agents de promotion.

Visibilité accrue du FFIC au sein des associations :

Un montant de 45 000 $ a été mis à la disposition des associations syndicales et patronales afin de positionner le FFIC au sein de leurs publications, événements ou autres outils de communication.

Envoi d'un multi-outil :

Dans le cadre d'une stratégie de fidélisation de la main-d'œuvre envers la formation continue, le FFIC a envoyé un multi-outil à tous les travailleurs ayant suivi un cours de perfectionnement entre le 1er juillet 2002 et le 30 juin 2003, accompagné d'un questionnaire visant à mesurer la satisfaction sur la formation suivie. Quelque 6 711 travailleurs ont reçu le multi-outil. De ce nombre, 3 448, soit plus de 50 %, ont rempli et retourné le sondage de satisfaction, devenant ainsi admissibles au tirage d'un ordinateur d'une valeur de 2 000 $.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Revue formation :

La revue Formation de juin 2003 a été envoyée par poste publication à près de 7 600 entreprises et à quelque 75 000 travailleurs dans la semaine du 16 juin 2003. La revue Formation de décembre 2003 a été envoyée par poste publication à plus de 7 800 entreprises et à quelque 77 000 travailleurs dans la semaine du 8 décembre 2003.

Journée portes ouvertes de l'industrie de la construction :

En réponse au succès suscité par la première édition de la Journée portes ouvertes de l'industrie de la construction, la CCQ, le FFIC et le Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel ont invité à nouveau les travailleuses, les travailleurs et les employeurs dans les centres de formation professionnelle participants, le mercredi 29 octobre 2003, de 15 h à 21 h.

Sondage de notoriété :

Une enquête téléphonique a été réalisée par la firme ECHO pour le compte du FFIC entre le 23 septembre et le 17 octobre 2003 auprès de quelque 1 225 travailleurs et 512 employeurs. L'échantillon des travailleurs a été élaboré de façon aléatoire afin de refléter les proportions des différents métiers et occupations chez les travailleurs de l'industrie ainsi que les proportions des différentes régions. Chez les employeurs, l'échantillon a été basé sur la répartition régionale. La marge d'erreur maximale se situe à 2,8 % chez les travailleurs et à 4,3 % chez les employeurs.

Agents de promotion

En 2003, le FFIC a renouvelé le montant de 700 000 $ accordé en subventions aux associations patronales et syndicales pour le financement et le soutien des opérations des agents de promotion de la formation. Cette somme est administrée par les associations qui ont dû fournir un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités à la fin de l'année d'opération, soit en décembre 2003.

Chaque association a déposé les états financiers des dépenses des agents de promotion et ces bilans ont été entérinés par les membres du conseil d'administration du FFIC.

Impact des agents de promotion sur la demande de formation des entreprises :

Entre le 1er juillet 2002 et le 30 juin 2003, la demande de formation des entreprises a connu une hausse de 59 % par rapport au dernier exercice (2001-2002). Cette hausse n'aurait pu être atteinte sans la sollicitation faite par les agents de promotion auprès des entreprises de l'industrie.

Le rôle des agents est de promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et ses différents comités au sein de leur organisation respective.

Ils ont aussi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs pour les entreprises spécialisées. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès. En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises.

Sous la supervision de la directrice des activités de formation, ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le FFIC pour améliorer leurs compétences et ainsi être plus compétitifs sur le marché du travail.

Rapport d'activités du Fonds de formation de l'industrie de la construction (FFIC)

Conseil d'administration

Au cours de l'année 2003, le conseil d'administration du FFIC s'est rencontré à seize (16) reprises.

Un colloque visant à définir les orientations 2003-2005 du FFIC s'est déroulé à Québec, les 17 et 18 mars 2003. À cette occasion, le conseil d'administration s'est aussi penché sur les améliorations à apporter aux incitatifs financiers pour les travailleurs de l'industrie qui désirent participer à des activités de perfectionnement et recyclage.

Deux autres journées, soit les 3 et 4 novembre 2003, ont été consacrées à l'élaboration des budgets d'opération du FFIC et les budgets de financement des activités de perfectionnement et recyclage pour nos secteurs d'activités, de même que le budget des imputations de la CCQ.

Il y a donc eu douze (12) séances régulières du conseil d'administration pour les opérations courantes et quatre (4) réunions de travail.

Il est important de souligner la disponibilité et l'enthousiasme de tous les membres du conseil d'administration et de leurs substituts qui tout au cours de l'année se sont déplacés pour prendre part à des discussions sérieuses et constructives. Nous les en remercions. Nous remercions aussi le personnel du FFIC qui répond avec joie et empressement aux besoins de notre clientèle.

Conclusion

Pour l'année 2004, les actions de promotion, de développement et de suivi adoptées en 2003 seront maintenues et accrues afin de maintenir le cap vers le taux de 10 % de l'ensemble de la main-d'œuvre inscrite à des activités de formation d'ici la fin de 2005-2006.

Objectifs/Orientations 2004

- Le FFIC va maintenir sa présence auprès des travailleurs ayant suivi une activité de perfectionnement.
- Le FFIC va mesurer la satisfaction des entreprises ayant participé à une formation en entreprise.
- Le FFIC reconnaîtra l'implication significative de travailleurs et d'employeurs dans l'avancement du perfectionnement au sein de l'industrie.

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

PLAN
DE FORMATION
RÉSIDENTIEL

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Composition du conseil d'administration du Plan de formation du secteur résidentiel

Président :
Yves Paré

Membres:

Association patronale : APCHQ
- Luc Demers
- Michel Lessard
- Jean-Marie Meunier
- Gaétan Rouillard
- Omer B. Rousseau

Associations syndicales
- Jean-Claude Bourgault, SQC
- Michel Fournier, CSD-Construction
- Paul Lapointe, Conseil Conjoint
- Ted McLaren, CSN-Construction
- Yves Mercure, Conseil Conjoint

Introduction

Au cours de l'année 2003, les administrateurs du Plan de formation du secteur résidentiel ont été très actifs dans l'élaboration d'une structure opérationnelle des plus efficaces.

Il y a eu, au cours de l'année, quelque 8 rencontres du conseil d'administration, 3 réunions de différents sous-comités.

Nous avons aussi tenu deux rencontres de deux jours afin d'établir les budgets d'opération pour l'année 2004 et définir les orientations du Plan de formation du secteur résidentiel : les 21 et 22 mai ainsi que les 29 et 30 octobre 2003.

Rappel des objectifs 2003	Actions réalisées 2003
• Établir une structure d'agents de promotion de la formation au sein des associations patronales et syndicales, pour le secteur résidentiel.	• Subventions de 300 000 $ accordées à l'association patronale ainsi qu'aux associations syndicales pour l'embauche d'agents de promotion pour le secteur résidentiel.
• Intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.	• Mise sur pied de la revue « La boîte à outils ».

Aménagement des bureaux du Plan de formation

En février 2003, un sous-comité de travail s'est réuni afin de trouver l'emplacement du bureau permanent du Plan de formation résidentiel. Au printemps, un local a été loué au 7905, boul. Louis-H.-Lafontaine, Bureau 102, à Anjou.

Le nouveau bureau tout équipé (système informatique, ameublement, photocopieur, télécopieur, etc.) était fin prêt à accueillir une permanence administrative.

Embauche de personnel

En mars, un sous-comité de travail s'est de nouveau réuni afin de définir les dispositions relatives à l'embauche d'une adjointe administrative devant assurer la permanence du Plan de formation résidentiel.

En juillet, nous avons procédé à l'embauche de Mme Sylvie Lafortune, adjointe administrative. Cette dernière est donc responsable de recevoir les requêtes de remboursement de la main-d'œuvre et des employeurs du secteur, en plus de prendre en charge les tâches administratives (comptabilité, secrétariat, etc.) liées aux opérations courantes du Plan de formation.

Rapport d'activités du Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Agents de promotion de la formation

Le 24 février 2003, le Plan de formation résidentiel a déboursé une somme de l'ordre de 300 000 $ en subventions auprès de l'association patronale et des syndicats pour l'embauche et le soutien aux activités d'agents de promotion de la formation. Cette somme est administrée par les associations qui nous ont fourni un bilan détaillé des dépenses ainsi qu'un rapport des activités pour chacun des agents à la fin de la première année d'opération, soit en décembre 2003.

Ces agents doivent, au sein de leur organisation respective, promouvoir les activités de perfectionnement et de recyclage mises en place par la CCQ et ses différents comités. Ils ont aussi pour tâche de répondre aux besoins spécifiques de perfectionnement des travailleurs pour les entreprises spécialisées. Ils doivent s'assurer que toutes les demandes de formation en entreprise sont traitées avec diligence et succès. En collaboration avec la CCQ, ils s'assurent de répondre aux besoins de ces entreprises. Ces agents de promotion parcourent le territoire du Québec en incitant les travailleurs et les entrepreneurs à utiliser le FFIC pour améliorer leurs compétences et ainsi être plus compétitifs sur le marché du travail.

Deux nouveaux agents de promotion ont été embauchés. Pour l'APCHQ, M. Robert Gagnon, remplacé en novembre 2003 par M. Richard Bellerose et pour le Conseil conjoint, M. François Patry. Quant aux autres syndicats, les subventions visaient à élargir la tâche des agents de promotion déjà embauchés pour le FFIC. Ces agents voient donc à la promotion des deux fonds de formation.

Communication-Marketing

Afin d'intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de mieux faire connaître les modalités de soutien financier offertes par le Plan de formation résidentiel, nous avons retenu les services de Mme Johanne Rouleau, présidente de Alinéa Éditeur, à titre de pigiste.

Mme Rouleau a obtenu le mandat de réaliser une revue, des brochures promotionnelles ainsi que de rédiger le contenu d'un site Internet faisant la promotion du Plan de formation résidentiel. Quant à la conception du site Internet, le contrat a été octroyé à M. Frédéric Goyette, président de Rouge Macaque Design.

En décembre 2003, la revue *La boîte à outils* a été publiée à 25 000 exemplaires : 18 000 copies ont été acheminées aux travailleurs et 7 000 aux employeurs du secteur résidentiel admissibles au soutien financier du Plan de formation résidentiel.

Les brochures promotionnelles et le site Internet seront développés en 2004.

Répondre aux besoins du secteur résidentiel

Entre le 1er juillet 2002 et le 30 juin 2003, près de 23 % (1 986) des travailleurs formés dans le cadre des activités de perfectionnement offertes par la CCQ provenaient du secteur résidentiel.

Tous les acteurs du secteur sont désormais en place et visent un objectif commun : la satisfaction des besoins du secteur résidentiel de l'industrie de la construction en matière de formation continue.

Objectifs/Orientations 2004

- Développer un site Internet ainsi que des brochures promotionnelles afin d'intensifier la promotion des activités de perfectionnement et de recyclage pour le secteur résidentiel.
- Effectuer un « inventaire des connaissances » de la main-d'œuvre du secteur résidentiel en analysant l'offre de cours et déterminer si elle correspond aux besoins de cette clientèle.
- Assurer le suivi du rapport d'étude.

Annexes

Annexes

Annexe I

Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec

Adopté à la séance du Conseil d'administration du 25 août 1999

Conformément à la *Loi modifiant la Loi sur le ministère du Conseil exécutif et d'autres dispositions législatives concernant l'éthique et la déontologie* (1997, chapitre 6), sanctionnée le 20 mars 1997 et modifiant la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* en y ajoutant une section nouvelle intitulée « Éthique et déontologie » et le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, qui est entré en vigueur le 1er septembre 1998, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec s'est doté d'un code d'éthique et de déontologie.

Section I

Objet et champ d'application

1. Le présent code s'applique aux membres du Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec nommés par le gouvernement au sens de l'article 3.3 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q. R-20).

2. Le code établit les règles d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de la CCQ, ci-après appelé *membre*.

   Il a pour objet de préserver l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la CCQ, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil d'administration prévu dans la Loi.

3. Les membres sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la CCQ et à la bonne administration de ses biens.

   Leur contribution doit être faite dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

Section II

Principes d'éthique

4. Afin de réaliser la mission de la CCQ, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs corporatives suivantes :

   - rencontrer les plus hautes normes de probité professionnelle;
   - animer et favoriser la communication interne et externe;
   - ne diffuser que des informations reposant sur des faits véridiques et véritables;
   - reconnaître le droit aux parties en présence d'exposer leur opinion en suscitant le dialogue;
   - tenir compte en toute circonstance des intérêts respectifs des parties en présence.

Section III

Règles de déontologie

5. Le membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la Loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres évitent les positions partisanes lors des prises de décision portant sur les éléments liés à l'administration des biens de la CCQ.

   Dans le cas de décisions touchant spécifiquement les intérêts des groupes qu'ils représentent, les membres peuvent librement exprimer leur point de vue tout en respectant le point de vue des autres membres.

   Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

7. Le membre se rend disponible pour s'acquitter des devoirs qui lui sont assignés.

Annexes

8. Le président du Conseil d'administration doit faire preuve de réserve dans la manifestation publique de ses opinions politiques.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Il doit dénoncer à la CCQ tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts.

10. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil d'administration, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ doit, sous peine de mesure disciplinaire, dénoncer par écrit ou verbalement cet intérêt au président du Conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Le président du Conseil d'administration ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la CCQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

12. Le membre ne doit pas confondre les biens de la CCQ avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

13. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

    Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la Loi ou si le Conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

14. Le président du Conseil d'administration doit exercer ses fonctions de façon exclusive sauf si le gouvernement le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions.

15. Le membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions à la CCQ, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à la CCQ.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre ne peut utiliser son statut de membre afin d'influencer une décision d'un employé de la CCQ relative à un dossier dont celui-ci a la charge.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la CCQ.

19. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenu ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la CCQ au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la CCQ pour laquelle il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la CCQ ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues à l'alinéa précédent, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

Section IV

Activités politiques

20. Le président du Conseil d'administration qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le gouvernement.

21. Le président qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions.

Annexes

Section V

Autres dispositions

22. Le président du Conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie du code.

23. Au besoin, le président du Conseil d'administration peut faire appel au Comité de vérification de la CCQ afin de :

    - veiller à l'application du présent code et en interpréter les dispositions;
    - traiter toute demande ou information relative à un manquement au présent code;
    - exécuter tout autre mandat relatif à l'éthique et à la déontologie corporative.

    Le président du Conseil peut rendre des avis consultatifs sur l'interprétation des dispositions du présent code et leur application à des cas particuliers, même hypothétiques. Il n'est pas tenu de limiter son avis aux termes contenus dans la demande.

24. Le président du Conseil peut consulter et recevoir des avis de conseillers ou experts externes sur toute question qu'il juge à propos.

25. L'anonymat des plaignants, des requérants et des informateurs est préservé à moins d'intention manifeste à l'effet contraire. Ils ne peuvent être contraints de révéler une information susceptible de dévoiler leur identité, sauf si la Loi ou le tribunal l'exige.

Section VI

Processus disciplinaire

26. Les dispositions réglementaires du chapitre VI du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* s'appliquent.

Principaux extraits de ce chapitre :

(I) l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque le processus disciplinaire concerne le président du Conseil d'administration;

(II) le président du Conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout membre;

(III) l'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave;

(IV) l'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet;

(V) sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction;

(VI) la sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

Annexes

Annexe II

Liste de la Loi et des règlements administrés par la Commission de la construction du Québec

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(L.R.Q., c. R-20)

Règlement sur certains frais exigibles par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.3])

Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivré par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 2.4])

Règlement sur le choix d'une association représentative par les salariés de l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 3.1])

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.2])

Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 5.3)

Règlement sur le financement des frais d'administration de la Commission de la construction du Québec pour le fonds des congés annuels obligatoires et des jours fériés chômés
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 6, p. 9-135)

Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 6.2])

Règlement sur les indemnités consenties aux membres du Comité mixte de la construction
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 8, p. 9-139)

Règlement sur les normes des conditions de travail du personnel de la Commission de la construction du Québec non régi par une convention collective
(Remplacé par CT no 193868 du 28 septembre 1999)

Règlement de prélèvement de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 11.1])

Règlement de régie interne de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 13, p. 9-163)

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01])

Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 14.01.1])

Règlement sur les restrictions aux licences d'entrepreneurs aux fins d'un contrat public
(R.R.Q., 1981, c. [R-20, r. 15.2])

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 17, p. 9-193)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les congés annuels obligatoires et les jours fériés chômés des salariés de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 18, p. 9-195)

Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 19, p. 9-197)

Règlement d'application du Règlement sur l'utilisation des fonds non identifiés gardés en fidéicommis pour les réclamations de salaire en faveur d'un salarié de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 20, p. 9-199)

Règlement sur l'utilisation des intérêts des fonds gardés en fidéicommis pour les cotisations syndicales et patronales reçues des employeurs de l'industrie de la construction par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 21, p. 9-201)

Règlement sur l'utilisation des intérêts du fonds spécial d'indemnisation par la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 22, p. 9-203)

Règlement sur l'utilisation d'une partie des sommes perçues à titre d'avantages sociaux pour l'administration de la Commission de la construction du Québec
(R.R.Q., 1981, c. R-20, r. 23, p. 9-205)

Annexes

Annexe III

Politique de service à la clientèle

La clientèle est la principale raison d'être de la Commission de la construction du Québec, d'où l'importance pour l'organisation de se rapprocher d'elle, de se mettre à l'écoute de ses besoins et de lui offrir des services de qualité.

C'est la raison pour laquelle la CCQ a fermement emboîté le pas dans une démarche d'amélioration continue de son service à la clientèle. Cet engagement se traduit par sa *Politique de service à la clientèle*. Sa mise en place et son application sont la responsabilité de tout le personnel de la CCQ, à tous les niveaux de l'organisation.

La fidélisation de la clientèle n'est pas acquise. Elle sera le fruit de l'excellence des services et des produits d'avant-garde que l'organisation peut lui offrir.

C'est une vision axée sur le service que l'ensemble du personnel doit partager. Cette culture d'excellence passe inévitablement par l'initiative, la responsabilisation, les communications; elle favorise les efforts constants de chacun des membres du personnel.

La clientèle de la Commission de la construction du Québec

La Commission de la construction du Québec est un organisme avec des mandats nombreux et diversifiés. Une part importante de son travail consiste à assurer divers services rattachés à ces mandats. Ses clients peuvent être autant des gens de l'externe que des membres du personnel et collègues de travail.

Une clientèle externe : vaste et diversifiée

Elle se compose des salariés de l'industrie, actifs ou retraités et de leur famille; des employeurs de l'industrie; des associations patronales et syndicales; du gouvernement, de son personnel politique et membres de ses ministères; de plusieurs organismes, et du public en général. Tous comptent sur l'organisation pour obtenir diverses informations ou pour formuler des demandes précises.

Une clientèle interne : plusieurs maillons d'une même chaîne

Pour répondre à la clientèle, tous les membres du personnel sont appelés à fournir un soutien direct ou indirect au client selon le cas. Plusieurs des services rendus à l'interne constituent un maillon de la chaîne qui permet de rendre le service à la clientèle externe. Conséquemment, le service à la clientèle n'est pas seulement l'affaire du personnel de première ligne qui transige directement avec la clientèle, au comptoir ou par téléphone. C'est plus que cela ! Il concerne l'ensemble de notre personnel. C'est pourquoi, il ne peut être négligé.

Un même engagement : service et qualité

Pour assurer des services de qualité, la CCQ adopte des pratiques de gestion qui visent à promouvoir une amélioration continue de ses services.

La préoccupation de la CCQ d'un service de qualité et accessible ne date pas d'aujourd'hui. Cependant, de par sa *Politique de service à la clientèle*, la CCQ veut réaffirmer son engagement en la matière et mettre en évidence l'importance qu'elle veut donner à la qualité et à l'amélioration continue de cette qualité.

L'établissement de la *Politique de service à la clientèle* engage de façon formelle le personnel de la CCQ, sa haute direction et les membres de son Conseil d'administration dans la création d'un environnement favorable à son implantation.

Que prévoit notre politique de service à la clientèle ?

Le principe général de notre politique stipule que nos services sont dispensés sous réserve des dispositions des lois et des règlements. Donc, que ce soit dans nos relations avec nos collègues ou dans nos relations avec notre clientèle externe, répondre aux besoins ne veut pas dire tout donner, mais rendre le service dans le respect des contraintes réglementaires, de la façon la plus juste et transparente qui soit.

À ce principe général viennent s'ajouter quatre principes particuliers qui guident les actions de l'organisation.

Annexes

Premier principe particulier

Notre attention doit être centrée sur la satisfaction des besoins de la clientèle externe et interne.

Ce principe démontre la volonté de s'inscrire dans une véritable approche-client où la satisfaction se mesure, tant au niveau de la qualité du service offert que sur celui du moment où il est offert. La satisfaction sera donc mesurée régulièrement et les ajustements requis devront être apportés pour mieux répondre aux besoins identifiés.

Deuxième principe particulier

La CCQ s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

Adopter des normes de qualité et créer un environnement favorable à l'amélioration continue : voilà ce dont la CCQ veut se doter. Cet environnement doit favoriser le développement des compétences, le suivi des normes de qualité, la responsabilisation de chacun des membres du personnel et son imputabilité face aux services rendus, la mise en place des mécanismes d'identification des problèmes et le travail d'équipe pour les résoudre.

Troisième principe particulier

La CCQ rend ses services accessibles.

L'organisation s'assure de rendre ses services disponibles, de diffuser la nature de ses services, leurs délais de livraison, les mécanismes d'obtention des services et de faire connaître les recours de la clientèle en cas de non satisfaction.

Quatrième principe particulier

La CCQ veille à humaniser ses relations avec ses clientèles.

Alléger les démarches de sa clientèle en vue de l'obtention des services; mettre l'accent sur la simplification des processus, sur l'utilisation d'un langage adapté et sur le respect et la courtoisie : voilà les attitudes compatibles avec l'humanisation des relations avec notre clientèle.

Les conditions de succès

Les engagements que traduit la politique doivent se conjuguer en valeurs, en attitudes et en comportements intégrés aux pratiques quotidiennes.

Le leadership

Le leadership, la détermination et le soutien de la haute direction sont les clefs de voûte d'un bon service. L'équipe de direction doit définir les objectifs, fournir le soutien et les encouragements et créer la culture nécessaire à leur atteinte. La qualité doit devenir la priorité absolue de l'organisme. C'est aux cadres qu'incombent la tâche initiale de mise en œuvre de même que celle, permanente, de soutien et d'orientation de notre *Politique de service à la clientèle*.

La participation

La compétence du personnel et le travail d'équipe sont des facteurs cruciaux de succès à la *Politique de service à la clientèle*. Des connaissances et des habiletés nouvelles doivent être transmises de façon continue à l'ensemble du personnel.

L'organisme valorise des services de qualité et la satisfaction du client et doit le faire transparaître à tous les niveaux de gestion. Un bon rendement à ce chapitre doit être reconnu. Ainsi, certaines tâches doivent être déléguées : la responsabilisation entraîne la présence d'une marge de manœuvre du personnel dans l'offre des services, une compréhension des conséquences de la non qualité ainsi que l'imputabilité dans les gestes posés.

Le personnel doit donc posséder le pouvoir d'agir et le soutien pour ce faire. La communication doit en outre être excellente et favoriser la collaboration entre toutes les unités intervenant dans l'élaboration et la prestation d'un service donné.

Dans son *Plan de développement des ressources humaines*, la CCQ s'est donnée des valeurs qui s'inscrivent dans l'environnement désiré : la responsabilisation, la concertation, le respect de soi et des autres, la transparence et l'éthique, toutes essentielles à un environnement qui veut promouvoir l'amélioration continue.

Les besoins de la clientèle

On ne peut soutenir une approche centrée sur les besoins de la clientèle sans bien les connaître. C'est pourquoi la CCQ procédera périodiquement à une évaluation des besoins et du niveau de satisfaction des clientèles.

Annexes

L'ÉTABLISSEMENT DE NORMES DE QUALITÉ

L'établissement de normes dans une organisation de service est un défi de taille et nécessite une réflexion profonde ainsi qu'un effort important pour identifier des normes mesurables.

Malgré les difficultés associées à la mesure, la CCQ s'assure d'obtenir le plus d'informations possibles sur les services rendus et leur qualité. La mesure et l'analyse sont des activités essentielles, et elles doivent être menées à divers niveaux. De plus, les processus par lesquels les services sont rendus doivent faire l'objet d'examens réguliers et d'amélioration.

Annexes

Annexe IV

Liste des bureaux régionaux de la Commission de la construction du Québec

Abitibi-Témiscamingue
632, boul. Barrette
C.P. 1120
Val-d'Or (Québec), J9P 6M4
(819) 825-4477
Télécopieur : (819) 825-2192

Bas-Saint-Laurent – Gaspésie
188, rue Des Gouverneurs
Rimouski (Québec), G5L 8G1
(418) 724-4491
Télécopieur : (418) 725-3182

Côte-Nord
128, rue Régnault, bureau 208
Sept-Îles (Québec), G4R 5T9
(418) 962-9738
Télécopieur : (418) 962-7321

Bureau d'information
896, rue Leventoux
Baie-Comeau (Québec), G5C 1K1
(418) 589-3791
Télécopieur : (418) 589-5627

Estrie
2700, rue Galt Ouest
Sherbrooke (Québec), J1K 2V8
(819) 348-4115
Télécopieur : (819) 565-5023

Siège social
3530, rue Jean-Talon Ouest
Montréal (Québec), H3R 2G3
(514) 341-7740
Télécopieur : (514) 341-6354

Mauricie – Bois-Francs
225, rue des Forges, bureau 300
Trois-Rivières (Québec), G9A 2G7
(819) 379-5410
Télécopieur : (819) 379-4040

Montréal
1100, boul. Crémazie Est, bureau 110
Montréal (Québec), H2P 2X2
(514) 341-2686
Télécopieur : (514) 341-4025

Outaouais
225, Montée Paiement
Gatineau (Québec), J8P 6M7
(819) 243-6020
Télécopieur : (819) 243-6088

Québec
700, boul. Lebourgneuf, 2e étage
Québec (Québec), G2J 1E2
(418) 624-1173
Télécopieur : (418) 624-0690

Saguenay – Lac-Saint-Jean
1299, rue des Champs-Élysées, bureau 101
Chicoutimi (Québec), G7H 6P3
(418) 549-0627
Télécopieur : (418) 698-4715

États financiers

de l'exercice terminé
le 31 décembre 2003

Table des matières

Rapport de la direction 115
Rapport du vérificateur 116
Opinions actuarielles ..... 117 à 122
États financiers
Fonds général d'administration
- Revenus et dépenses et solde déficitaire du fonds 123
- Bilan 124
- Flux de trésorerie 125

Fonds en fidéicommis
- Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés
  - Actif et passif 126
  - Évolution de l'actif 127
- Fonds de réclamations de salaires
  - Actif et passif 128
  - Évolution de l'actif 128
- Fonds de cotisations patronales
  - Actif et passif 129
  - Évolution de l'actif 129
- Fonds de cotisations syndicales
  - Actif et passif 130
  - Évolution de l'actif 130
- Fonds de contributions sectorielles résidentielles
  - Actif et passif 131
  - Évolution de l'actif 131
- Fonds spécial d'indemnisation
  - Bilan 132
  - Évolution de l'avoir 132
- Fonds de qualification
  - Bilan 133
  - Évolution de l'avoir 133
- Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction
  - Bilan 134
  - Évolution de l'avoir 135
- Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel
  - Bilan 136
  - Évolution de l'avoir 136

Régime supplémentaire de rentes
- Actif net disponible pour le service des prestations 137
- Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations 138

Régimes d'assurance
- Bilan 139
- Évolution de l'avoir 140

Notes complémentaires ..... 141 à 160

Rapport de la direction

Les états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ont été dressés par la direction qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

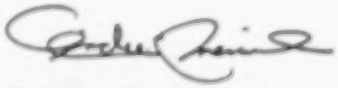
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. La Direction de la vérification interne procède à des vérifications périodiques, afin de s'assurer du caractère adéquat et soutenu des contrôles internes appliqués de façon uniforme par la Commission.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Il est assisté dans ses responsabilités par le comité de vérification. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Les actuaires du cabinet Groupe-conseil Aon ont été nommés actuaires-conseils par la Commission. Leur rôle consiste à évaluer les engagements et réserves actuarielles figurant dans les états financiers respectifs du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance. Ils font état de leurs conclusions à la Commission.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers du fonds général d'administration de la Commission, des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général du Québec peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité de vérification pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.



Président-directeur général
Le 30 avril 2004

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan du fonds général d'administration de la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2003, l'état des revenus et dépenses et du solde déficitaire du fonds ainsi que l'état des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date.

J'ai aussi vérifié l'état de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et les bilans ou les états de l'actif et du passif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis suivants administrés par la Commission de la construction du Québec au 31 décembre 2003 et les états de l'évolution de leur actif net disponible pour le service des prestations, de leur avoir ou de leur actif au cours de l'exercice terminé à cette date :

Fonds en fidéicommis :

- fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés;
- fonds de réclamations de salaires;
- fonds de cotisations patronales;
- fonds de cotisations syndicales;
- fonds de contributions sectorielles résidentielles;
- fonds spécial d'indemnisation;
- fonds de qualification;
- fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction;
- plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel.

La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Comme le mentionne la note 2.2h, la Commission n'a pas appliqué plusieurs dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1) à la suite de sa modification le 1er janvier 2001. L'évaluation actuarielle permettant d'établir la valeur des obligations de ce régime au 31 décembre 2003, telle que présentée à la note 11, ne reflète pas les modifications requises par la loi. Puisque la Commission n'a pas évalué l'impact de l'application de cette loi, je n'ai pu déterminer l'effet des redressements qui auraient dû être apportés aux obligations du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec au 31 décembre 2003.

À mon avis, à l'exception de l'effet des redressements aux obligations du régime supplémentaire de rentes mentionnés au paragraphe précédent, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière des fonds et des régimes au 31 décembre 2003, ainsi que des résultats de l'exploitation et des flux de trésorerie du fonds général d'administration de même que de l'évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations du régime supplémentaire de rentes et de l'avoir ou de l'actif des régimes d'assurance et des fonds en fidéicommis pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Dans mon rapport du vérificateur sur les états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2002 présentés pour fins de comparaison, j'ai formulé la même restriction que celle mentionnée précédemment.

La vérificatrice générale par intérim,

Doris Paradis

Doris Paradis, FCA
Québec, le 30 avril 2004

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec

Évaluation actuarielle au 31 décembre 2003

Le Régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec a été évalué au 31 décembre 2003, sur la base de la codification administrative de mai 2003 du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, qui représente les dispositions du Régime en vigueur au 31 décembre 2003, et sur la base des données arrêtées au 1er janvier 2003. Cette opinion actuarielle fait suite au rapport intitulé *Évaluation actuarielle au 31 décembre 2003* daté du 26 novembre 2003.

Nous certifions par les présentes, qu'à notre opinion :

a) Le régime affiche, au 31 décembre 2003, un écart résiduel négatif de 16 344 000 $ et un déficit net de 978 053 000 $.

b) Le régime n'est pas pleinement solvable au 31 décembre 2003. Si le régime devait être dissous au 31 décembre 2003, la valeur de l'actif du régime serait inférieure à la valeur des engagements du régime.

c) Les cotisations salariales et patronales versées au régime, à un taux moyen de 3,075 $ par heure travaillée en 2004, sont suffisantes pour couvrir les engagements du régime résultant de l'application pour l'année 2004 du taux de rente de base de 320 $ / 1 000 heures travaillées ajustées, les cotisations pour amortissement des améliorations antérieures, le financement de l'écart résiduel négatif et la provision pour dépenses, et ce, jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle du régime.

d) Le montant des cotisations affectées au financement du déficit net est détaillé dans le tableau suivant :

Nature de la cotisation	Cotisation en $ / heure travaillée	Fin de la période d'amortissement	Valeur présente des cotisations d'amortissement au 2003-12-31 (000 $)
Modification - 1990-01-01	0,105	2004-12-31	10 574
Modification - 1991-01-01	0,110	2005-12-31	19 942
Modification - 2000-01-01	0,092	2014-12-31	66 693
Expérience - 2003-01-01	1,027	2017-12-31	864 500
Expérience - 2004-01-01	0,060	2006-12-31	16 344
	1,394		**978 053**

e) Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation.

f) Les hypothèses sont dans l'ensemble appropriées aux fins de l'évaluation.

g) Les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation.

h) Étant donné que le régime est un régime de retraite interentreprises, cette évaluation satisfait les exigences du chapitre 4100 du manuel de la comptabilité de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Nous avons produit cette opinion actuarielle conformément à la pratique actuarielle reconnue.

Claude Lockhead, *FICA, FSA*
Vice-président principal

Pierre Guérin, *FICA, FSA*
Conseiller principal

Montréal, le 17 mars 2004

Opinion actuarielle

Régimes d'assurance de base

Certificat actuariel relatif aux régimes d'assurance de base pour les employés de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements des régimes de base ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts des régimes fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif des régimes de base est supérieur de 18 033 000 $ aux engagements des régimes;

b) Les taux de cotisation prévus lors du dépôt du rapport d'évaluation au 31 décembre 2003, à savoir 1,32 $ / heure avant le 26 avril 2003 et 1,38 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour assurer la solvabilité des régimes de base jusqu'au 31 décembre 2004 et pour maintenir la capitalisation de la réserve de contingence à son niveau maximal de 10 000 000 $ jusqu'à la fin du premier semestre de 2004. Au 31 décembre 2004, la réserve de contingence sera de 4 839 000 $, soit bien en deçà de son niveau maximal;

c) Ces taux de cotisation ne sont pas suffisants pour supporter les coûts des régimes de base. L'insuffisance s'élève à 0,114 $ / heure au premier semestre de 2004 et augmente graduellement jusqu'à 0,394 $ / heure au dernier semestre de 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les électriciens ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des électriciens est supérieur de 9 935 000 $ aux engagements du régime;

b) Le taux de cotisation de 0,218 $ / heure jusqu'au 26 avril 2003 et de 0,231 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des électriciens pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ces taux de cotisation sont insuffisants pour couvrir les coûts de ce régime au cours de chacun des six prochains semestres se terminant le 31 décembre 2006. L'insuffisance s'élève à 0,037 $ / heure au premier semestre de 2004 et augmente graduellement à 0,091 $ / heure au deuxième semestre de 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les couvreurs ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des couvreurs est supérieur de 912 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0.20 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des couvreurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ce taux de cotisation est insuffisant pour couvrir les coûts de ce régime au cours de chacun des six prochains semestres. L'insuffisance s'élève à 0,025 $ / heure au premier semestre de 2004 et augmente graduellement jusqu'à 0,061 $ / heure au dernier semestre de 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les ferblantiers ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des ferblantiers est supérieur de 1 115 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0.20 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des ferblantiers pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les frigoristes ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des frigoristes est supérieur de 417 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,15 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des frigoristes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ce taux de cotisation est insuffisant pour couvrir les coûts de ce régime au cours de chacun des six prochains semestres se terminant le 31 décembre 2006. L'insuffisance s'élève à 0,027 $ / heure au premier semestre de 2004 et augmente graduellement jusqu'à 0,052 $ / heure au dernier semestre de 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les travailleurs de lignes ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des travailleurs de lignes est supérieur de 1 077 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,40 $ / heure jusqu'au 26 avril 2003 et de 0,50 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des travailleurs de lignes pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les métiers de la truelle

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les métiers de la truelle de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les métiers de la truelle ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des métiers de la truelle est supérieur de 988 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Le taux de cotisation de 0,15 $ / heure est suffisant pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des métiers de la truelle pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ce taux de cotisation est suffisant pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les tuyauteurs ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des tuyauteurs est supérieur de 5 897 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,368 $ / heure jusqu'au 26 avril 2003 et de 0,381 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des tuyauteurs pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Opinion actuarielle

Régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens en protection-incendie ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des mécaniciens en protection-incendie est supérieur de 382 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,218 $ / heure jusqu'au 26 avril 2003 et de 0,231 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des mécaniciens en protection-incendie pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Régime supplémentaire d'assurance des mécaniciens de chantier

Certificat actuariel relatif au régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens de chantier de l'industrie de la construction du Québec faisant suite au rapport actuariel

Les engagements du régime supplémentaire d'assurance pour les mécaniciens de chantier ont été évalués au 31 décembre 2003. Cette évaluation est fondée sur les données et les coûts du régime fournis par la Commission.

À notre avis :

a) Au 31 décembre 2003, l'actif net du régime supplémentaire des mécaniciens de chantier est supérieur de 235 000 $ aux engagements de ce régime;

b) Les taux de cotisation de 0,198 $ / heure jusqu'au 26 avril 2003 et de 0,211 $ / heure à compter du 27 avril 2003 sont suffisants pour maintenir la solvabilité du régime supplémentaire des mécaniciens de chantier pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre 2006;

c) Ces taux de cotisation sont suffisants pour couvrir les coûts de ce régime jusqu'au 31 décembre 2006.

Ce certificat actuariel est basé sur une évaluation effectuée à partir d'hypothèses que nous estimons adéquates et appropriées et selon des méthodes qui reposent sur de sains principes actuariels.

Soumis respectueusement à votre considération le 22 mars 2004.

Groupe-conseil Aon

François Boisvenue, *FICA, FSA*

Fonds général d'administration

Revenus et dépenses et solde déficitaire du fonds

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Revenus		
Prélèvements	48 142	42 387
Tarification de services	6 557	5 997
Participations volontaires	639	633
Pénalités	1 463	2 401
Virement d'indemnités et de réclamations non identifiées ou non réclamées	14	236
Revenus de placements (note 4)	811	487
Autres	581	523
	58 207	52 664
Dépenses		
Rémunération et administration du personnel	59 856	54 322
Dépenses administratives	13 703	13 542
Gestion immobilière	3 032	2 727
Amortissement des immobilisations	2 314	2 097
Relations publiques et publicité	627	941
Contribution au Fonds du commissaire de l'industrie de la construction	963	881
Autres dépenses	1 031	345
Dépenses avant les éléments suivants	81 526	74 855
Dépenses imputées aux régimes supplémentaires de rentes et d'assurance	(14 346)	(12 257)
Dépenses imputées au Fonds de formation et au Plan de formation	(1 210)	(1 097)
Virement d'intérêts provenant du Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	(2 912)	-
Subvention du gouvernement du Québec pour la lutte contre le travail au noir	(8 382)	(8 180)
	54 676	53 321
Excédent des revenus sur les dépenses	3 531	(657)
Solde déficitaire du fonds au début	(7 928)	(7 271)
Solde déficitaire du fonds à la fin	(4 397)	(7 928)

Fonds général d'administration

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2003

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
À court terme		
Encaisse	-	4 018
Placements et revenus courus (notes 5.2a et 6)	29 193	17 611
Prélèvements à recevoir	4 618	4 431
Débiteurs	1 761	2 112
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	3 350	4 750
Frais payés d'avance	261	294
	39 183	33 216
Subventions à recevoir du gouvernement du Québec	3 550	6 900
Immobilisations (note 7)	11 206	10 626
	53 939	50 742
Passif		
À court terme		
Découvert de banque	477	-
Créditeurs et frais courus	11 115	8 821
Revenus reportés	405	272
Subventions du gouvernement du Québec reportées	7 323	11 255
	19 320	20 348
Subventions du gouvernement du Québec reportées	3 550	6 900
Passif au titre des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs (note 17)	35 466	31 422
	58 336	58 670
Solde déficitaire du fonds	(4 397)	(7 928)
	53 939	50 742

Engagements (note 15)

Éventualités (note 16)

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Fonds général d'administration

Flux de trésorerie

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Activités d'exploitation		
Excédent des revenus sur les dépenses	3 531	(657)
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations	2 314	2 097
Perte sur cession d'immobilisations	62	3
Augmentation des prestations constituées en vertu des avantages sociaux futurs	4 044	2 216
	9 951	3 659
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement (note 9)	92	(629)
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	10 043	3 030
Activités d'investissement		
Acquisitions (Dispositions) de placements	(11 105)	5 646
Acquisitions d'immobilisations	(2 966)	(2 599)
Produit de la vente d'immobilisations	10	1
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement	(14 061)	3 048
Activités de financement		
Remboursement de la dette à long terme relative aux contrats de location-acquisition	-	(19)
Flux de trésorerie liés aux activités de financement	-	(19)
(Diminution) Augmentation des espèces et quasi-espèces	(4 018)	6 059
Espèces et quasi-espèces au début	12 915	6 856
Espèces et quasi-espèces à la fin (note 9)	8 897	12 915

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 5.2a et 6)	164 044	141 019
Indemnités de congés annuels à recevoir	23 206	21 380
Intérêts sur congés payés d'avance	-	1 640
	187 250	164 039
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	1 712	1 881
Créditeurs	621	572
Indemnités de congés et intérêts à verser aux salariés	184 917	161 586
	187 250	164 039

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Indemnités perçues de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	328 928	286 062
Revenus de placements	7 786	(67)
Augmentation des intérêts sur congés payés d'avance	-	2 156
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	-	39
	336 714	288 190
Utilisation des fonds		
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	120	-
Versements aux salariés		
Indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	308 438	262 199
Intérêts sur indemnités	299	2 739
Remboursement des intérêts sur congés payés d'avance	1 640	516
Virements au fonds général d'administration		
Intérêts	2 912	-
Indemnités perçues à verser aux salariés non identifiés ou non réclamées et antérieures à 3 ans	94	76
	313 503	265 530
Augmentation de l'actif	23 211	22 660
Actif au début	164 039	141 379
Actif à la fin	187 250	164 039

Fonds de réclamations de salaires

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5.2a et 6)	1 229	1 078
Réclamations des employeurs à recevoir	2 309	2 675
Débiteurs	16	6
	3 554	3 759
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	213	183
Réclamations à verser aux salariés	3 341	3 576
	3 554	3 759

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Réclamations perçues des employeurs	2 432	5 196
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse	30	-
Revenus de placements	30	17
	2 492	5 213
Utilisation des fonds		
Diminution des chèques en circulation moins encaisse	-	16
Réclamations versées aux salariés	2 777	2 150
Virement au fonds général d'administration de réclamations perçues à verser aux salariés non identifiés et antérieures à 3 ans	(80)	160
	2 697	2 326
(Diminution) Augmentation de l'actif	(205)	2 887
Actif au début	3 759	872
Actif à la fin	3 554	3 759

Fonds de cotisations patronales

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 4, 5.2a et 6)	1 610	1 314
Avances sur cotisations	130	130
Cotisations des employeurs à recevoir	391	80
	2 131	1 524
Passif		
Créditeurs	7	14
Cotisations à remettre	2 124	1 510
	2 131	1 524

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des employeurs	9 003	8 665
Utilisation des fonds		
Remises de cotisations	8 389	8 834
Diminution des créditeurs	7	3
	8 396	8 837
Augmentation (Diminution) de l'actif	607	(172)
Actif au début	1 524	1 696
Actif à la fin	2 131	1 524

Fonds de cotisations syndicales

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 4, 5.2a et 6)	5 711	4 054
Avances sur cotisations	1 506	1 311
Cotisations des salariés à recevoir	3 488	3 233
	10 705	8 598
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	440	129
Créditeurs	69	62
Cotisations à remettre	10 196	8 407
	10 705	8 598

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Cotisations des salariés	49 106	44 009
Augmentation des avances sur cotisations	195	-
Augmentation des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	318	-
	49 619	44 009
Utilisation des fonds		
Remises de cotisations	47 512	43 322
Diminution des avances sur cotisations	-	5
Diminution des chèques en circulation moins encaisse et créditeurs	-	139
	47 512	43 466
Augmentation de l'actif	2 107	543
Actif au début	8 598	8 055
Actif à la fin	10 705	8 598

Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Actif et passif

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 5.2a et 6)	63	38
Contributions des employeurs à recevoir	143	111
	206	149
Passif		
Contributions à remettre	206	149

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'actif

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	700	587
Utilisation des fonds		
Remises de contributions	643	438
Augmentation de l'actif	57	149
Actif au début	149	-
Actif à la fin	206	149

Fonds spécial d'indemnisation

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements (notes 4, 5.2a et 6)	4 058	2 744
Contributions des employeurs à recevoir	1 906	1 215
	5 964	3 959
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	1	5
Créditeurs	3	2
Indemnités à verser aux salariés	1 197	972
	1 201	979
Avoir	4 763	2 980
	5 964	3 959

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	2 058	1 841
Recouvrement d'indemnités	1 104	1 260
Pénalités	168	236
	3 330	3 337
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	1 547	1 584
Augmentation de l'avoir	1 783	1 753
Avoir au début	2 980	1 227
Avoir à la fin	4 763	2 980

Fonds de qualification

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 5.2a et 6)	2 452	2 092
Contributions des employeurs à recevoir	85	64
	2 537	2 156
Passif		
Indemnités à verser aux salariés	14	8
Avoir (note 10)	2 523	2 148
	2 537	2 156

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	504	445
Revenus de placements	67	35
	571	480
Utilisation des fonds		
Indemnités versées aux salariés	196	169
Augmentation de l'avoir	375	311
Avoir au début	2 148	1 837
Avoir à la fin	2 523	2 148

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 5.2a et 6)	117 603	107 318
Contributions des employeurs à recevoir	1 296	1 288
Frais d'activités de formation payés d'avance	675	218
Matériaux réutilisables pour la formation	1 255	779
	120 829	109 603
Passif		
Chèques en circulation moins encaisse	40	102
Créditeurs	21	23
Activités de formation à payer	2 688	1 461
	2 749	1 586
Avoir	118 080	108 017
	120 829	109 603

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	17 871	16 358
Revenus de placements	6 440	(1 886)
	24 311	14 472
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation	8 754	8 382
Incitatifs à la formation	3 741	4 411
Contribution au C.G.U.F.F. *	779	1 428
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	974	900
	14 248	15 121
Augmentation (Diminution) de l'avoir	10 063	(649)
Avoir au début	108 017	108 666
Avoir à la fin	118 080	108 017

* Comité de gestion de l'utilisation du fonds de formation

Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Actif		
Placements et revenus courus (notes 5.2a et 6)	19 824	17 279
Contributions des employeurs à recevoir	290	187
	20 114	17 466
Passif		
Créditeurs	5	5
Activités de formation à payer	1	-
	6	5
Avoir	20 108	17 461
	20 114	17 466

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provenance des fonds		
Contributions des employeurs	4 300	3 541
Revenus de placements	1 108	(259)
	5 408	3 282
Utilisation des fonds		
Coût de réalisation des activités de formation	1 127	612
Incitatifs à la formation	845	127
Contribution au Comité du plan de formation	553	481
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	236	197
	2 761	1 417
Augmentation de l'avoir	2 647	1 865
Avoir au début	17 461	15 596
Avoir à la fin	20 108	17 461

Régime supplémentaire de rentes

Actif net disponible pour le service des prestations

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003 Compte général	2003 Compte complémentaire	2003 Compte des retraités	2003 Total	2002 Total
			(en milliers de dollars)		
Actif					
Placements					
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 5.1)	2 983 724	1 242 800	3 240 487	7 467 011	6 589 154
Placements et intérêts courus (note 5.2b)	31 431	29 327	63 075	123 833	110 330
	3 015 155	1 272 127	3 303 562	7 590 844	6 699 484
Créances					
Cotisations des salariés à recevoir	8 238	8 043	-	16 281	15 046
Contributions des employeurs à recevoir	17 869	-	-	17 869	15 012
Transfert à recevoir du compte général	-	-	10 727	-	-
Transfert à recevoir du compte complémentaire	-	-	2 308	-	-
	26 107	8 043	13 035	34 150	30 058
	3 041 262	1 280 170	3 316 597	7 624 994	6 729 542
Passif					
Chèques en circulation moins encaisse	267	-	(30)	237	422
Créditeurs	439	161	-	660	553
Cotisations et contributions à rembourser après retraite	-	34 470	-	34 470	25 138
Rentes et prestations forfaitaires à payer	6 090	1 906	1 174	9 170	10 286
Transfert à payer au compte des retraités	10 727	2 308	-	-	-
	17 583	38 845	1 144	44 537	36 399
Actif net disponible pour le service des prestations (note 11)	3 023 679	1 241 325	3 315 453	7 580 457	6 693 143

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Régime supplémentaire de rentes

Évolution de l'actif net disponible pour le service des prestations

DE L EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003 Compte général	2003 Compte complémentaire	2003 Compte des retraités	2003 Total	2002 Total
			(en milliers de dollars)		
Augmentation de l'actif					
Cotisations des salariés (note 11 c)	85 440	110 136	-	195 576	168 189
Contributions des employeurs (note 11 c)	232 764	-	-	232 764	195 832
Cotisations et contributions après retraite	-	26 701	-	26 701	25 202
Revenus des fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	108 247	44 555	125 739	278 541	284 631
Autres revenus d'intérêts	1 224	542	542	2 308	685
Transfert du compte général	-	-	106 780	-	-
Transfert du compte complémentaire	-	-	18 699	-	-
Modification de la juste valeur des placements	259 087	110 046	301 122	670 255	-
	686 762	291 980	552 882	1 406 145	674 539
Diminution de l'actif					
Rentes et prestations forfaitaires	23 449	7 381	438 730	469 560	431 633
Remboursement des heures après retraite	-	34 369	-	34 369	25 491
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	13 998	192	-	14 190	12 136
Transfert au compte des retraités	106 780	18 699	-	-	-
Dépenses administratives	712	-	-	712	526
Modification de la juste valeur des placements	-	-	-	-	1 057 592
	144 939	60 641	438 730	518 831	1 527 378
Augmentation (Diminution) nette de l'exercice	541 823	231 339	114 152	887 314	(852 839)
Actif net disponible pour le service des prestations - au début	2 481 856	1 009 986	3 201 301	6 693 143	7 545 982
Actif net disponible pour le service des prestations - à la fin	3 023 679	1 241 325	3 315 453	7 580 457	6 693 143

Régimes d'assurance

Bilan

AU 31 DÉCEMBRE 2003	2003 Régimes d'assurance de base	2003 Régimes supplémentaires d'assurance	2003 Total	2002 Total
		(en milliers de dollars)		
Actif				
Placements et revenus courus (notes 5.2a et 6)	233 688	28 665	262 353	239 587
Contributions des employeurs à recevoir	11 998	1 690	13 688	12 006
	245 686	30 355	276 041	251 593
Passif				
Chèques en circulation moins encaisse	1 673	-	1 673	4 249
Réclamations à payer	386	-	386	684
Créditeurs	4 242	26	4 268	3 582
Provision pour bénéfices éventuels	37 565	2 811	40 376	34 351
Cotisations volontaires d'assurance non utilisées	6 100	-	6 100	1 415
Contributions des employeurs non utilisées	139 079	8 931	148 010	127 858
Passifs actuariels (note 12)	65 223	-	65 223	63 499
	254 268	11 768	266 036	235 638
Avoir				
Réserve reliée au programme de gestion de la santé (note 13)	-	-	-	1 066
Avoir non affecté (note 14)	(8 582)	18 587	10 005	14 889
	(8 582)	18 587	10 005	15 955
	245 686	30 355	276 041	251 593

Pour le Conseil d'administration

André Ménard, président-directeur général
Normand Pelletier, administrateur

Régimes d'assurance

Évolution de l'avoir

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2003	2003 Régimes d'assurance de base	2003 Régimes supplémentaires d'assurance	2003 Total	2002 Total
		(en milliers de dollars)		
Provenance des fonds				
Contributions des employeurs	135 116	9 275	144 391	120 173
Cotisations volontaires des salariés	5 839	-	5 839	7 299
Diminution des passifs actuariels	-	-	-	66 342
Primes reçues des régimes supplémentaires d'assurance	6 202	-	-	-
Revenus de placements	12 127	1 496	13 623	(4 421)
	159 284	10 771	163 853	189 393
Utilisation des fonds				
Primes d'assurance versées aux régimes de base	-	6 202	-	-
Dépenses imputées par le fonds général d'administration	-	156	156	121
Réclamations	155 790	-	155 790	140 267
Taxe sur le capital	3 250	191	3 441	2 951
Frais de gestion de réclamations et primes	2 667	-	2 667	1 853
Augmentation des provisions pour bénéfices éventuels	5 501	524	6 025	5 446
Augmentation des passifs actuariels	1 724	-	1 724	-
Augmentation des contributions non utilisées	-	-	-	58 651
	168 932	7 073	169 803	215 289
(Diminution) Augmentation de l'avoir	(9 648)	3 698	(5 950)	(25 896)
Avoir au début	1 066	14 889	15 955	41 851
Avoir à la fin	(8 582)	18 587	10 005	15 955

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

1. Constitution et objet

La Commission de la construction du Québec, constituée en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (L.R.Q., chapitre R-20) est une personne morale au sens du Code civil et est chargée de la mise à exécution des conventions collectives propres à l'industrie de la construction, de tout régime relatif aux avantages sociaux ainsi que la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

À cette fin, la Commission administre neuf fonds en fidéicommis ainsi que le régime supplémentaire de rentes et les régimes d'assurance. Quant au fonds général d'administration, il est établi pour rendre compte des opérations de la Commission exercées pour la mise à exécution des conventions collectives conclues en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, incluant l'administration de tout régime complémentaire d'avantages sociaux et des autres fonctions que cette loi lui confère.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, la Commission n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. Vocation et description des fonds en fidéicommis et des régimes administrés

2.1. Vocation des fonds en fidéicommis

a) Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés

Ce fonds est établi pour rendre compte des indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés et des revenus de placements qu'elles produisent pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

b) Fonds de réclamations de salaires

Ce fonds est établi pour rendre compte des réclamations de salaires faites par la Commission pour le compte des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 81 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

c) Fonds de cotisations patronales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations des employeurs pour le compte de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, conformément à l'article 40 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

d) Fonds de cotisations syndicales

Ce fonds est établi pour rendre compte des cotisations syndicales des salariés de l'industrie de la construction, conformément à l'article 38 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.*

e) Fonds de contributions sectorielles résidentielles

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs afin de permettre aux parties patronale et syndicale de conduire en chantier, la mise en place harmonieuse et la diffusion des conditions de travail applicables et, d'en mesurer la pertinence et l'efficacité et de mener toutes autres démarche et analyse destinées à favoriser le rapprochement et la concertation des parties conformément à la convention collective du secteur résidentiel de l'industrie de la construction.

f) Fonds spécial d'indemnisation

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés de l'industrie de la construction des pertes de salaires et d'avantages sociaux qu'ils subissent par suite de l'insolvabilité de leur employeur ou lorsqu'ils sont appelés à agir comme juré, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction.

g) Fonds de qualification

Ces fonds sont établis pour rendre compte des contributions des employeurs pour indemniser les salariés des frais reliés au renouvellement de leur certificat de compétence émis par le Bureau canadien de la soudure, conformément aux conventions collectives de l'industrie de la construction. Les fonds de qualification des mécaniciens, serruriers, monteurs, ferrailleurs, électriciens, ferblantiers, chaudronniers, tuyauteurs et soudeurs en tuyauterie ont été regroupés aux fins de présentation des états financiers.

h) Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement du fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction conformément aux conventions collectives des secteurs institutionnel-commercial, industriel et des travaux de génie civil et voirie de l'industrie de la construction.

i) Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel

Ce fonds est établi pour rendre compte des contributions des employeurs pour le financement du plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel, conformément à la convention collective de ce secteur de l'industrie de la construction.

2.2. Description du régime supplémentaire de rentes

La description fournie ci-dessous ne constitue qu'un résumé du régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec. Pour obtenir des renseignements plus complets concernant ce régime, les lecteurs devront se référer au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r.14.01). Ce règlement est publié dans la Gazette officielle du Québec.

a) Généralités

Le régime supplémentaire de rentes est un régime de retraite interentreprises à cotisations et prestations déterminées. Ce régime a été élaboré par le comité des avantages sociaux de l'industrie de la construction et a remplacé, à compter du 1er janvier 1976, les régimes en vigueur antérieurement. En vertu du régime, les contributions et les cotisations sont versées par les employeurs et les participants. Le régime est enregistré conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), sous le numéro 25299.

Une caisse de retraite est établie aux fins de recevoir les cotisations des participants et les contributions des employeurs et de pourvoir au paiement des prestations payables en vertu du régime.

Le régime est constitué selon trois comptes distincts : le compte général, le compte complémentaire et le compte des retraités.

Le compte général est alimenté par les contributions des employeurs et les cotisations que les participants versent en vertu de la formule générale applicable à tous les participants; il assume les dépenses imputées par le fonds général d'administration concernant l'administration du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance de base ainsi que les autres dépenses administratives du compte des retraités. Le compte complémentaire reçoit les cotisations versées par les participants selon des formules spécifiques à chaque métier ou occupation.

Le compte général constitue une disposition à prestations déterminées et prévoit l'accumulation de crédits de rentes sur la base des heures travaillées ajustées. Le compte complémentaire constitue une disposition à cotisations déterminées, et la rente payable est égale au montant de la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Ces comptes pourvoient au paiement de la prestation payable à l'occasion du décès ou du départ d'un participant non retraité. Lors de la retraite d'un participant, une partie de l'actif des deux comptes est transférée au compte des retraités afin de pourvoir à la constitution de la rente viagère payable au retraité ou à son conjoint.

Le compte des retraités bénéficie des revenus de son actif propre.

b) Politique de capitalisation

Au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), il n'y a pas de promoteur du régime, car ce dernier a été créé en vertu du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction* (R-20, r. 14.01). Ce Règlement vise à donner effet à des clauses des conventions collectives de l'industrie de la construction, dont la Commission doit assurer l'application. Conformément à l'article 118 de ce Règlement, la Commission fait évaluer à chaque année le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec, par un actuaire qui n'est pas à son emploi. L'évaluation est effective le 31 décembre de l'année. L'opinion actuarielle vaut pour l'année qui suit la date effective de l'évaluation. L'approche préconisée pour se prémunir contre les fluctuations du rendement de l'actif et les ajustements des hypothèses économiques et démographiques est l'utilisation d'une réserve pour fluctuations économiques pour le compte général et d'une réserve pour écarts défavorables pour le compte des retraités.

Les objectifs de l'évaluation actuarielle sont les suivants : recommander le niveau de taux de rente de base applicable pour l'année qui suit la date effective de l'évaluation, recommander un ajustement, s'il y a lieu, de la rente de base accumulée et des rentes en cours de paiement à la date effective de l'évaluation et recommander un niveau de pourcentage de supplément applicable pour les nouveaux prestataires pour l'année qui suit la date effective de l'évaluation. Cette évaluation repose sur des hypothèses déterminées par les actuaires externes de la Commission (voir note 11a).

c) Prestations de retraite

Le participant acquiert droit à une rente de retraite sans réduction à l'âge de 65 ans; à l'âge de 60 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 70 et, à l'âge de 55 ans, si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 et si la somme de son âge et de ses années de service atteint ou dépasse 80.

Dans le cas d'un participant âgé de 55 ans dont la somme de l'âge et des heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 80 mais dont la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80, sa rente n'est pas réduite, sauf pour la portion relative à des heures travaillées après 1991, qui est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de sa retraite et la date la plus rapprochée entre celle à laquelle la somme de son âge et de ses années de service aurait atteint 80 s'il avait continué d'accumuler des années de service et celle où il aurait atteint l'âge de 60 ans.

Le participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées acquiert droit à une rente de retraite anticipée avec réduction actuarielle à l'âge de 55 ans ou à l'âge de 50 ans si la somme de son âge et de ses heures travaillées divisée par 1 400 atteint ou dépasse 60.

La rente de retraite est égale au total de la rente payable en vertu du compte général, majorée du supplément s'y rattachant, et de la rente payable en vertu du compte complémentaire.

La rente payable en vertu du compte général est égale à la rente de base résultant des heures travaillées ajustées du participant selon les taux de rentes de base stipulés à l'annexe II du Règlement. Aucun supplément n'est applicable aux mises à la retraite effectuées au cours de l'an 2003 (12,5 % en 2002).

La rente payable en vertu du compte complémentaire est égale à la rente constituée par la valeur accumulée du compte du participant à la date de sa retraite.

Le participant qui prend sa retraite avant 65 ans peut choisir de recevoir une rente majorée pour ensuite recevoir une rente réduite à compter de l'âge de 65 ans.

Les rentes, les taux de rentes par 1 000 heures travaillées ajustées et le taux de supplément sont sujets à des ajustements annuels déterminés par la Commission à la suite de l'évaluation actuarielle du régime.

d) Prestations d'invalidité

Tout participant frappé d'invalidité totale qui a accumulé au moins 21 000 heures travaillées et a atteint l'âge de 50 ans, est admissible à la retraite pour invalidité à compter de la 53e semaine qui suit le début de son invalidité. Le cas échéant, la rente payable en vertu du compte général est réduite de 1/4 % par mois compris entre la date de retraite du participant et la date la plus rapprochée à laquelle il aurait été admissible à une rente de retraite sans réduction. Cette rente demeure payable même si l'invalidité cesse.

e) Prestations au décès

Au décès d'un participant non retraité qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées, son conjoint survivant admissible reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée des cotisations que le participant a versées aux comptes général et complémentaire. Si le participant a accumulé au moins 2 800 heures travaillées, la prestation forfaitaire est égale à la valeur actuarielle de la rente constituée par le participant.

Lorsqu'un retraité décède avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 100 % de la rente que recevait le retraité, et ce, jusqu'à ce qu'un total de 60 versements mensuels aient été payés au retraité et à son conjoint. À partir de ce moment, la rente payable au conjoint est réduite à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Lorsqu'un retraité décède après avoir reçu 60 versements mensuels, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente que recevait le retraité (50 % si le conjoint, au moment de la retraite du participant, a renoncé à la rente réversible à 60 %).

Si un retraité décède sans conjoint et avant d'avoir reçu 60 versements mensuels, son bénéficiaire désigné reçoit une prestation forfaitaire égale à la valeur actuarielle du solde des 60 versements mensuels garantis au moment de la retraite.

f) Prestations de départ

Un participant qui n'a pas atteint l'âge normal de retraite devient admissible aux prestations de départ lorsque 24 mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune heure travaillée n'ait été portée à son crédit.

Un participant qui a accumulé moins de 2 800 heures travaillées a droit à une prestation forfaitaire égale à la valeur accumulée des cotisations qu'il a versées aux comptes général et complémentaire.

Un participant qui a accumulé au moins 2 800 heures travaillées a droit à une rente différée payable à compter de sa date normale de retraite ou d'une date de retraite anticipée selon les dispositions du régime.

Toutefois, tant que le participant n'est pas admissible à une rente de retraite normale ou anticipée, il peut demander le transfert de la valeur actuarielle de sa rente différée ou le transfert du montant de la prestation forfaitaire à laquelle il a droit dans un autre véhicule d'épargne-retraite autorisé.

g) Cotisations et contributions après retraite

Les cotisations et contributions reçues à l'égard d'un participant qui reçoit une rente de retraite ou qui a dépassé l'âge normal de la retraite lui sont remboursées au cours de l'année suivante.

h) Loi sur les régimes complémentaires de retraite

La Loi modifiant la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (2000, chapitre 41), entrée en vigueur le 1er janvier 2001, a apporté des modifications à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1). Le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec, administré par la Commission, est assujetti à cette loi. La Commission a engagé des pourparlers avec la Régie des rentes du Québec quant à l'application de cette loi pour ce régime, car la mise en œuvre de plusieurs dispositions de cette loi causerait des difficultés excessives compte tenu des caractéristiques particulières du régime de rentes. Ces discussions ont amené la publication, le 30 décembre 2003, d'un projet de règlement visant à soustraire le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction à certaines dispositions de ladite loi ou à en reporter la mise en application. Cependant, certains éléments concernant le financement et la solvabilité du régime demeurent en discussion.

Par conséquent, les évaluations actuarielles préparées pour le régime supplémentaire de rentes pour les employés de l'industrie de la construction du Québec aux 31 décembre 2001, 2002 et 2003 ne reflètent pas les modifications requises par cette loi.

2.3. Vocation des régimes d'assurance

Une caisse de prévoyance collective est établie aux fins de recevoir les contributions et de pourvoir au paiement des prestations et indemnités, en vertu des régimes d'assurance, et les primes requises en vue du maintien en vigueur de tout contrat d'assurance souscrit par la Commission relativement à des régimes complémentaires d'avantages sociaux.

Des caisses supplémentaires sont établies aux fins de recevoir la partie supplémentaire des contributions à l'égard des salariés qui exercent un métier ou un groupe de métiers particuliers et de pourvoir au paiement des primes et dépenses afférentes à ces régimes supplémentaires d'assurance.

Au 31 décembre 2003, les métiers et occupations qui participent aux régimes supplémentaires d'assurance sont les suivants : électriciens, couvreurs, ferblantiers, tuyauteurs, travailleurs de lignes, mécaniciens en protection d'incendie, frigoristes, mécaniciens de chantier et métiers de la truelle (briqueteurs, cimentiers-applicateurs, plâtriers et carreleurs).

Depuis 1998, la caisse de prévoyance collective des régimes d'assurance de base assure le paiement des protections additionnelles prévues par un régime supplémentaire, moyennant le versement d'une prime d'assurance pour chaque assuré d'un tel régime supplémentaire. Cette prime est établie au début de l'année qui suit la période de couverture.

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

3. Conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés par la direction de la Commission selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. Les états des flux de trésorerie des fonds en fidéicommis et des régimes d'assurance ne sont pas présentés, car ils n'apporteraient pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie de l'exercice.

3.1. Périmètre de consolidation

Les états financiers des fonds en fidéicommis, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance ne sont pas consolidés aux états financiers du fonds général d'administration car en vertu des lois, des règlements et des conventions collectives, les fonds et les régimes constituent des fiducies légales ou comptables distinctes.

3.2. Juste valeur

La juste valeur des instruments financiers autres que les placements est équivalente à la valeur comptable en raison de leur échéance rapprochée.

3.3. Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance

a) Placements

Les placements sont inscrits au coût, à l'exception des obligations qui sont inscrites au coût amorti. La juste valeur des placements à court terme est équivalente au coût.

b) Conversion des devises

Le coût des placements en titres négociables est converti aux taux de change en vigueur à la date d'acquisition.

La juste valeur des placements est convertie en dollars canadiens au cours du change en vigueur à la fin de l'exercice.

Les revenus provenant des placements sont convertis au taux de change en vigueur à la date des opérations.

c) Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels suivants :

Bâtiments	2 1/2 %
Aménagements des bâtiments	20 %
Mobilier et équipement	10 %
Équipement informatique	20 %
Logiciel informatique	33 1/3 %
Améliorations locatives	25 %

d) Revenus reportés

Les avantages incitatifs accordés à la Commission par les bailleurs, pour la location de locaux administratifs, sont inscrits aux revenus reportés et amortis de façon linéaire sur la durée des baux, soit 5 ans. L'amortissement est comptabilisé en diminution de la dépense de loyer.

e) Espèces et quasi-espèces

La politique de la Commission consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires incluant les découverts bancaires et les placements temporaires facilement convertibles dont l'échéance n'excède pas trois mois.

f) Avantages sociaux futurs

La Commission offre des régimes de retraite à prestations déterminées ainsi que des avantages complémentaires de retraite à ses employés.

Pour ces régimes à prestations déterminées, la Commission a adopté les conventions comptables suivantes :

Le coût des prestations de retraite et des avantages complémentaires de retraite gagnés par les salariés est établi par calculs actuariels selon la méthode de répartition des prestations au prorata des années de service et ils sont imputés aux résultats au fur et à mesure que les services sont

rendus par les employés. Les calculs tiennent compte des hypothèses les plus probables de la direction concernant le rendement prévu des placements des régimes de retraite, la progression des salaires, l'âge de départ à la retraite des salariés, la mortalité des participants aux régimes et les coûts prévus des soins de santé.

Aux fins de la détermination du rendement prévu des actifs des régimes de retraite, ces actifs sont évalués à leur juste valeur.

L'excédent du gain actuariel net ou de la perte actuarielle nette sur 10 % de l'obligation au titre des prestations constituées, ou sur 10 % de la juste valeur des actifs du régime si ce dernier montant est plus élevé, est amorti sur la durée résiduelle moyenne d'activité des salariés actifs.

g) Virements et imputations

Les imputations du fonds général d'administration sont fixées annuellement par la Commission au montant qui lui paraît requis aux fins d'acquitter les frais d'administration des fonds de formation, du régime supplémentaire de rentes et des régimes d'assurance.

Les frais d'administration de certains fonds en fidéicommis ne leur sont pas imputés. Ils sont assumés par le fonds général.

Pour son administration, la Commission vire des intérêts du fonds d'indemnités de congés ainsi que les indemnités non identifiées du fonds d'indemnités de congés dont les bénéficiaires n'ont pu, au premier janvier d'une année, être identifiés depuis 3 ans et les sommes détenues en fidéicommis relatives aux réclamations de salaires en faveur des salariés dont l'identité n'a pu, au 31 décembre d'une année, être établie depuis 3 ans.

h) Indemnités versées aux salariés par le fonds spécial d'indemnisation

Ces indemnités sont comptabilisées lorsqu'il est reconnu et prouvé que l'employeur est insolvable.

i) Matériaux réutilisables pour la formation

Les coûts encourus par la Commission à l'égard des matériaux réutilisables pour la formation sont inscrits aux dépenses de façon linéaire selon la durée de l'entente entre la Commission et la Commission scolaire. La durée de l'entente est de 3 ou 10 ans.

3.4. Régime supplémentaire de rentes

a) Mode de présentation

Les états financiers sont basés sur la convention de la continuité de l'exploitation et présentent la situation financière globale du régime considéré comme une entité distincte, indépendante de ses participants et des employeurs qui y cotisent. Ils ont été préparés dans le but d'aider les participants et autres personnes intéressées à prendre connaissance des activités du régime au cours de l'exercice; cependant, ils ne rendent pas compte des besoins de capitalisation du régime ni de la sécurité des prestations pour les participants considérés individuellement.

b) Placements

Les placements sont inscrits à la juste valeur. La juste valeur des unités de dépôts à participation détenues dans des fonds particuliers à la Caisse de dépôt et placement du Québec est déterminée par cette dernière.

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

4. Revenus de placements - fonds général d'administration

En vertu de sa réglementation, la Commission est autorisée à prendre pour son administration les revenus tirés des placements des fonds de cotisations patronales, de cotisations syndicales et du fonds spécial d'indemnisation. Les revenus provenant des placements placements de ces fonds attribués au fonds général d'administration ainsi que ceux provenant des placements du fonds général d'administration se détaillent comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Fonds de cotisations patronales	30	18
Fonds de cotisations syndicales	108	40
Fonds spécial d'indemnisation	101	29
	239	87
Fonds général d'administration	572	400
	811	487

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

5. Placements

5.1. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec – à la juste valeur

Les fonds du régime supplémentaire de rentes confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec se détaillent comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Compte général		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec **	(3 000)	(124 999)
Dépôts à participation ***	2 983 860	2 756 429
Revenus à recevoir du fonds particulier	2 864	5 949
	2 983 724	2 637 379
Compte complémentaire		
Avances de la Caisse de dépôt et placement du Québec **	1	(14 999)
Dépôts à participation ***	1 241 551	1 047 000
Revenus à recevoir du fonds particulier	1 248	2 184
	1 242 800	1 034 185
Compte des retraités		
Dépôt à vue *	(27 001)	125 001
Dépôts à participation ***	3 260 709	2 785 788
Revenus à recevoir du fonds particulier	6 779	6 801
	3 240 487	2 917 590
	7 467 011	6 589 154

* Au fonds général de la Caisse.

** Avances au taux du jour augmenté de 5 points de base, remboursables sur demande.

*** Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse, tenus pour chacun des comptes du régime supplémentaire de rentes, sont exprimés en unités. Ces unités sont remboursables sur préavis selon les modalités des règlements de la Caisse, à la juste valeur de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque mois du fonds particulier, la Caisse attribue à la Commission le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés à la vente de placements.

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

5.2. Placements et revenus courus

a) Fonds général d'administration, fonds en fidéicommis et régimes d'assurance – au coût

	2003		2002	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
	(en milliers de dollars)			
Encaisse	32 243	32 243	28 202	28 202
Dépôt à court terme [a]	138 116	138 116	100 288	100 288
Obligations [b]	248 919	257 544	228 124	235 503
Actions [c]	186 862	208 835	174 129	160 670
Compte courtier [d]	(1 378)	(1 378)	580	580
Intérêts courus	3 378	4 824	2 811	2 154
TOTAL	608 140	640 184	534 134	527 397

(a) Venant à échéance au plus tard le 30 décembre 2004 et aux taux d'intérêt variant de 2,58 % à 2,89 %.
(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5,75 ans et le taux de rendement effectif est de 4,23 %.
(c) Le coût des actions américaines s'élève à 54 781 712 $ par rapport à une juste valeur de 53 514 779 $. Le coût des actions étrangères s'élève à 45 823 202 $ par rapport à une juste valeur de 52 585 060 $.
(d) Correspond à la marge conservée chez le courtier pour la compensation des plus ou moins-values sur contrats à terme.

Ces placements et revenus courus sont répartis comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Fonds général d'administration	29 193	17 611
Fonds d'indemnités de congés annuels obligatoires et de jours fériés chômés	164 044	141 019
Fonds de réclamations de salaires	1 229	1 078
Fonds de cotisations patronales	1 610	1 314
Fonds de cotisations syndicales	5 711	4 054
Fonds de contributions sectorielles résidentielles	63	38
Fonds spécial d'indemnisation	4 058	2 744
Fonds de qualification	2 452	2 092
Fonds de formation des travailleurs de l'industrie de la construction	117 603	107 318
Plan de formation des travailleurs du secteur résidentiel	19 824	17 279
Régimes d'assurance de base	233 688	215 636
Régimes supplémentaires d'assurance	28 665	23 951
	608 140	534 134

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

b) Régime supplémentaire de rentes – à la juste valeur

	2003		2002	
	Coût	Juste valeur	Coût	Juste valeur
		(en milliers de dollars)		
Encaisse	20 562	20 562	19 995	19 995
Dépôt à court terme [a]	88 308	88 308	68 534	68 534
Obligations [b]	14 696	14 683	21 456	21 503
Intérêts courus	280	280	298	298
	123 846	123 833	110 283	110 330

(a) Venant à échéance au plus tard le 30 décembre 2004 et aux taux d'intérêt variant de 2.58 % à 2.89 %.

(b) L'échéance moyenne pondérée des obligations est de 5.75 ans et le taux de rendement effectif est de 4.23 %.

Ces placements et intérêts courus sont répartis comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Compte général	31 431	17 667
Compte complémentaire	29 327	23 883
Compte des retraités	63 075	68 780
	123 833	110 330

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

6. Instruments financiers dérivés hors bilan

Dans le cadre de la gestion de ses placements, la Commission a recours à divers instruments financiers dérivés à des fins de rendement.

Le tableau ci-dessous présente les montants nominaux de référence et les justes valeurs des instruments financiers dérivés de la Commission :

	2003		2002	
	Montant nominal de référence	**Juste valeur**	**Montant nominal de référence**	**Juste valeur**
	(en milliers de dollars)			
Contrats à terme d'indices boursiers				
Positions acheteur	5 098	297	2 110	(29)
Positions vendeur	(4 733)	(221)	(1 911)	42
Contrats de change à terme				
Positions vendeur	100 326	2 174	78 198	(2 173)
	100 691	2 250	78 397	(2 160)

La juste valeur reflète les montants estimatifs que la Commission recevrait au règlement de contrats favorables ou serait tenue de payer afin de mettre fin aux contrats défavorables aux dates de la présentation de l'information financière. Les cours des courtiers en valeurs mobilières ou des banquiers de la Commission sont disponibles pour ces contrats à termes d'indices boursiers et ces contrats de change.

La Commission ne traite qu'avec des institutions financières de réputation, de sorte que le risque de crédit est pratiquement inexistant. Les risques de change relatifs aux placements libellés en devises sont gérés par des contrats de change à terme.

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

7. Immobilisations

	2003			2002
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
		(en milliers de dollars)		
Terrain	672	-	672	672
Bâtiments	8 718	5 470	3 248	3 466
Aménagements des bâtiments	2 838	1 745	1 093	923
Mobilier et équipement	7 477	5 346	2 131	1 917
Équipement informatique	7 093	4 588	2 505	1 987
Logiciel informatique	3 309	2 513	796	1 166
Améliorations locatives	1 555	794	761	495
	31 662	20 456	11 206	10 626

8. Emprunt bancaire

La Commission a un crédit autorisé renouvelable annuellement le 1er juillet auprès d'une institution financière. Au 31 décembre 2003, le montant maximum que pouvait prélever la Commission s'établissait à 7 000 000 $. Les montants prélevés portent intérêt au taux préférentiel.

9. Flux de trésorerie

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Variations des éléments hors caisse du fonds de roulement		
Augmentation des prélèvements à recevoir	(187)	(1 100)
Variation des débiteurs	351	(1 024)
Augmentation de la subvention à recevoir du gouvernement du Québec	1 400	5 232
Diminution des frais payés d'avance	33	133
Variation des créditeurs et frais courus	2 294	(476)
Augmentation des revenus reportés	133	19
Augmentation de la subvention du gouvernement du Québec reportée	(3 932)	(3 413)
	92	(629)

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

Les espèces et quasi-espèces figurant dans l'état des flux de trésorerie du fonds général d'administration comprennent les montants suivants comptabilisés dans le bilan :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Découvert de banque	(477)	4 018
Placements et revenus courus*	9 374	8 897
	8 897	12 915

* Ces placements et revenus courus sont ceux dont l'échéance n'excède pas trois mois.

Les intérêts et frais bancaires payés par la Commission s'élèvent à 172 241 $ (205 709 $ en 2002).

10. Avoir des fonds de qualification

Aux fins de présentation des états financiers, les fonds de qualification ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, l'avoir de chaque fonds se détaille comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Mécaniciens	65	73
Serruriers	75	72
Monteurs	30	33
Ferrailleurs	95	70
Électriciens	761	655
Ferblantiers	221	182
Chaudronniers	168	147
Tuyauteurs	1 108	916
	2 523	2 148

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

11. Obligations relatives aux prestations

a) Obligations du Régime supplémentaire de rentes

La firme d'actuaires Groupe-conseil Aon a établi la valeur actuarielle des prestations constituées des comptes général et des retraités à même les renseignements arrêtés au 1er janvier 2003 et transmis par la Commission de la construction du Québec, administrateur du régime. Cette valeur a été actualisée par projection au 31 décembre 2003. La valeur actuarielle a été déterminée au moyen de la méthode de répartition des prestations constituées et à partir des hypothèses les plus probables, en incluant des marges appropriées pour des écarts défavorables, selon les actuaires responsables de l'évaluation. Selon cette méthode, les engagements correspondent à la valeur actuarielle, à la date de l'évaluation, des créances de rentes et autres prestations payables en fonction des heures ajustées accumulées à cette date. Le compte complémentaire n'est pas concerné puisque cette partie du régime est à cotisations déterminées et les obligations de ce compte sont donc égales à l'actif.

Selon cette évaluation, la valeur actuarielle des prestations au 31 décembre et les principales composantes de l'évolution des valeurs actuarielles au cours de l'exercice ainsi que la valeur des réserves déterminée conformément au *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, s'établissent comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Compte général	3 572 885	3 495 638
Compte des retraités	3 708 563	3 405 453
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	7 281 448	6 901 091
Réserve spéciale prise à même le compte général égale à la différence entre la valeur des obligations du compte des retraités et l'actif de ce compte	345 225	348 461
Valeur actuarielle des prestations constituées et réserves à la fin de l'exercice	7 626 673	7 249 552
Valeur actuarielle des prestations constituées au début de l'exercice	6 901 091	6 684 488
Changements apportés au régime	-	(340 078)
Modifications des hypothèses actuarielles	145 901	239 903
Intérêts cumulés sur les prestations	477 065	495 586
Prestations constituées	159 505	180 469
Prestations versées	(495 834)	(447 150)
Transfert du compte complémentaire	22 850	62 388
Pertes (gains) d'expérience	70 870	25 485
Valeur actuarielle des prestations constituées à la fin de l'exercice	7 281 448	6 901 091

Les hypothèses utilisées pour déterminer la valeur actuarielle des prestations constituées tiennent compte des prévisions concernant la situation du marché à long terme. Les hypothèses actuarielles à long terme les plus importantes utilisées pour l'évaluation sont les suivantes :

	2003	2002
Rendement à moyen terme de l'actif	6,75 %	7,0 %
Rendement à long terme de l'actif	6,25 %	6,5 %

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

b) Valeur actuarielle de l'actif net disponible

La valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le service des prestations a été déterminée de manière à tenir compte des tendances à long terme du marché (en conformité avec les hypothèses sous-jacentes à l'évaluation des prestations constituées). Cette évaluation est fondée sur une méthode selon laquelle la valeur actuarielle de l'actif est déterminée sur la base de la différence entre les valeurs marchandes réelles et espérées des placements des trois dernières années. Lors de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2002, la valeur ajustée a été limitée à 100 % de la valeur marchande. Par rapport à l'évaluation au 31 décembre 2002, cette méthode a été modifiée de la façon suivante : la valeur ajustée au 31 décembre 2003 a été limitée à 107 % de la valeur marchande.

Ces valeurs actuarielles s'établissent comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Juste valeur de l'actif net disponible pour le versement des prestations		
Compte général	3 023 679	2 481 856
Compte des retraités	3 315 453	3 201 301
	6 339 132	5 683 157
Modification des justes valeurs non prises en compte dans la valeur actuarielle de l'actif net	(35 737)	245 828
Valeur actuarielle de l'actif net disponible pour le versement des prestations	6 303 395	5 928 985

c) Politique de capitalisation

La contribution de l'employeur est limitée à celle déterminée pour le compte général. Depuis le début du régime, la cotisation des participants au compte général a progressé de 0,05 $ à 0,80 $ par heure travaillée et la contribution des employeurs a varié de 0,04 $ à 2,375 $ par heure travaillée. Au cours de l'exercice 2003, la contribution des employeurs à ce même compte est passée à 1,975 $ par heure travaillée pour un apprenti et à 2,375 $ par heure travaillée pour un compagnon. La cotisation des participants au compte complémentaire a varié de 0,15 $ à 3,00 $ par heure travaillée depuis le début du régime.

La dernière évaluation actuarielle aux fins de la capitalisation déposée auprès de la Régie des rentes du Québec est celle au 31 décembre 2000. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2003 indique l'existence d'une obligation non capitalisée au 31 décembre 2003 de 978 053 000 $. Conformément à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., chapitre R-15.1), cette obligation est en voie de capitalisation par un montant de 1,394 $ / heure travaillée sur le total des cotisations versées jusqu'au 31 décembre 2004. Toutefois, ce montant sera réduit progressivement à 1,027 $ / heure travaillée jusqu'au 31 décembre 2017.

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

12. Passifs actuariels des régimes d'assurance de base

En vertu d'un mode d'autogestion des régimes d'assurance des salariés de l'industrie de la construction, les régimes assument une part limitée des risques; certaines garanties d'assurance sont obtenues et le règlement de certaines réclamations est délégué.

Conformément aux articles 100 à 103 du *Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction*, un actuaire-conseil a réalisé une évaluation actuarielle des régimes au 31 décembre 2003 qui vise à attester la solvabilité des régimes d'assurance.

Les sommes des engagements des régimes ont été évaluées au 31 décembre 2003 et la Commission a comptabilisé les sommes requises suivantes :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Provisions pour prestations engagées	27 548	26 789
Provisions pour rentes aux assurés invalides	37 675	36 710
	65 223	63 499

13. Réserve reliée au programme de gestion de la santé

Depuis 1998, des cotisations de 3 ¢ / heure sont versées à la caisse du régime de base afin de mettre graduellement en place un programme de gestion de la santé. Ce programme fournit des protections d'assurance non traditionnelles qui sont axées sur la prévention, l'intervention personnalisée et la réadaptation dans le but de contenir l'augmentation du coût des protections traditionnelles fournies par les régimes. La Commission s'est engagée à utiliser toutes ces cotisations pour défrayer le coût des divers volets actuels et futurs mis en place dans le cadre du programme. Le montant cumulatif de ces cotisations non utilisé au 31 décembre 2003 s'élève à 15 354 000 $ (12 359 000 $ en 2002).

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Solde au début	1 066	9 320
Augmentation nette relative aux cotisations	2 995	3 039
	4 061	12 359
Virement à l'avoir non affecté	(4 061)	(11 293)
Solde à la fin	-	1 066

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

14. Avoir des régimes supplémentaires d'assurance

Aux fins de la présentation des états financiers, tous les régimes supplémentaires d'assurance ont été regroupés en un seul. Au 31 décembre, la répartition de l'avoir de chaque régime se détaille comme suit :

	2003	2002
	(en milliers de dollars)	
Électriciens	9 512	8 885
Couvreurs	817	749
Ferblantiers	975	624
Tuyauteurs	4 505	3 053
Travailleurs de lignes	970	710
Mécaniciens en protection incendie	347	231
Frigoristes	372	323
Mécaniciens chantiers	253	87
Métiers de la truelle	836	227
	18 587	14 889

15. Engagements

La Commission est engagée d'après des baux à long terme échéant à diverses dates jusqu'au 31 octobre 2008 pour des locaux administratifs. Ces baux comportent, dans certains cas, une option de renouvellement de cinq ans.

La dépense de loyer de l'exercice terminé le 31 décembre 2003 concernant ces locaux administratifs s'élève à 1 270 829 $ (1 073 556 $ en 2002). Les loyers minimums futurs s'établissent comme suit :

	(en milliers de dollars)
2004	1 215
2005	1 025
2006	456
2007	325
2008	195
	3 216

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

16. Éventualités

Des poursuites judiciaires contre la Commission, au montant de 2 202 792 $, sont en cours à la date de préparation des états financiers. Dans certaines de ces poursuites, les assureurs de la Commission ont pris fait et cause pour celle-ci. Sur la foi des renseignements disponibles, la direction est d'avis qu'il est peu probable qu'une responsabilité quelconque puisse être considérée importante quant à ces poursuites par rapport à la situation financière de la Commission. Tout paiement par la Commission, le cas échéant, sera alors comptabilisé aux charges de l'exercice.

17. Avantages sociaux des employés de la Commission de la construction du Québec

Le Régime complémentaire de retraite des employés syndiqués de la Commission et le Régime complémentaire de retraite des employés hors convention de la Commission sont des régimes à prestations déterminées contributifs; ils comportent des garanties à la retraite et au décès et sont obligatoires pour tous les employés permanents.

La Commission offre aussi à ses retraités des régimes d'assurance maladie et d'assurance vie à prestations déterminées ainsi que des allocations de retraite.

Selon les calculs actuariels effectués pour l'exercice 2003, la charge nette de la Commission se présente comme suit :

	2003	2002	2003	2002
	Régimes de retraite		Autres régimes	
	(en milliers de dollars)			
Charge nette	2 947	2 918	5 151	3 449

Les informations relatives aux régimes à prestations déterminées, prises collectivement, ainsi que le passif au titre des prestations constituées au titre des régimes se présentent comme suit au 31 décembre :

	2003	2002	2003	2002
	Régimes de retraite		Autres régimes	
	(en milliers de dollars)			
Obligations au titre des prestations constituées	234 317	222 003	43 121	32 445
Juste valeur des actifs des régimes	225 467	196 289	-	-
Situation de capitalisation – surplus (déficit)	(8 850)	(25 714)	(43 121)	(32 445)
Actif (passif) au titre des prestations constituées, déduction faite de la provision pour moins-value	-	-	(35 466)	(31 422)

Notes complémentaires

31 DÉCEMBRE 2003

L'actif au titre des prestations constituées des régimes de retraite au 31 décembre 2003 est diminué d'une provision pour moins-value de 33 531 600 $.

Les hypothèses actuarielles significatives retenues par la Commission pour évaluer ses obligations au titre des prestations constituées sont les suivantes (moyenne pondérée des hypothèses au 31 décembre) :

	2003	2002	2003	2002
	Régimes de retraite		Autres régimes	
Taux d'actualisation	6,50 %	6,50 %	6,50 %	6,50 %
Taux de rendement prévu des actifs des régimes à long terme	7,25 %	7,25 %	-	-
Taux de croissance de la rémunération	4,00 % à 5,00 %	4,00 % à 5,00 %	-	-

Aux fins de l'évaluation, le taux de croissance annuelle hypothétique du coût des soins de santé couverts par participant a été fixé à 9 % pour 2003. Selon l'hypothèse retenue, ce taux devrait diminuer de 1 % par année pour atteindre 5 % en 2007 et demeurer à ce niveau par la suite.

Les autres informations concernant les régimes à prestations déterminées de la Commission se présentent comme suit :

	2003	2002	2003	2002
	Régimes de retraite		Autres régimes	
	(en milliers de dollars)			
Cotisations de l'employeur	2 947	2 918	-	-
Cotisations des employés	2 275	2 227	-	-
Prestations versées	9 210	8 020	1 108	1 233

18. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2002 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2003.

FIERS DE FAIRE ENSEMBLE
L'industrie de la construction du Québec